

**ABSENCES, ABSENCES VOLONTAIRES, ABSENTEISMES:
DE LA PROBLEMATIQUE A LA METHODOLOGIE**

Thèse présentée par

José MIGUEZ

en vue de l'obtention du grade
de Docteur en Psychologie

Promoteur
Professeur José GAUSSIN

43/84

M



ABSENCES, ABSENCES VOLONTAIRES, ABSENTEISMES: DE LA PROBLEMATIQUE A LA METHODOLOGIE

Promoteur
Professeur José GAUSSIN

Thèse présentée par

José MIGUEZ

en vue de l'obtention du grade
de Docteur en Psychologie

Fina, Inês, Joana, Miguel et Pepe tiennent à remercier ici tous ceux qui par leur amitié, présence, appui, compétence, ou même par leur désaccord ont contribué à mener ce travail à bon terme.

Je ne dresserai pas la liste des noms de ces personnes, qu'elles sachent que je préfère de loin manifester ma reconnaissance dans des rapports personnels futurs plutôt que de la concrétiser sous une forme académique traditionnellement insérée en début de thèse.

Mais surtout, que les lecteurs de ce travail se rassurent à la vue de ce volume: Michel André a eu le courage d'entreprendre la laborieuse tâche de transformation du texte "franc-tugais" original dont la lecture ne procure plus de maux de tête maintenant... ou en tous cas plus pour son aspect formel!

TABLES DES MATIERES

	i
		<u>page</u>
I.	AVANT-PROPOS	1
II.	LE CONTEXTE HISTORIQUE ET SOCIAL DES COMPORTEMENTS D'ABSENCE ET LE PROBLEME DU CADRE DE REFERENCE DE LEUR ETUDE	6
	Introduction	6
	Le contexte du phenomene	7
	La perspective historique	7
	Deux siècles de travail humain	7
	Absences et histoire de l'industrialisation	12
	Une société de l'organisation	17
	Les comportements dans les organisations de production	17
	Absences et organisations	20
	Le probleme du cadre de reference	22
	Quatre lectures du phénomène d'absence	22
	Une lecture moralisatrice en période de guerre mondiale	22
	Le point de vue des revues d'entreprise	29
	Recherches d'aujourd'hui sur des faits d'un passé récent	34
	Une analyse contemporaine d'événements contemporains	36
	Des approches variées inégalement pratiquées	39
	Conclusions	47
III.	CONCEPTS ET MESURES	49
	Introduction	49
	Concepts	51
	Notion d'absence	51
	La définition des absences en fonction de leur durée	52
	La définition des absences en fonction de leurs conséquences	61
	La définition des absences en fonction de leurs causes: le concept d'absence volontaire	64
	Notion d'absentéisme	72
	Concepts et cadres de recherche	74
	Cadre productiviste	75
	Cadre socio-légal	75
	Cadre psychosocial	78
	Cadres de recherche et catégorisation des absences	81
	Mesures	82
	Introduction	82
	Taux global d'absences	82

Indice de fréquence	84
Indice du lundi	84
Indice du plus mauvais jour	85
Indice de fréquence des absences de courte durée	86
Fréquence des retards	86
Mesures de fréquence, absences de courte durée et absences volontaires	87
Le problème de la liaison absences de courte durée-absences volontaires	89
Mesures de fréquence et "reliability"	95
Conclusions	100
 IV. MESURES ET COMPORTEMENTS	 108
Introduction	108
Procédure de la recherche	111
Recueil et codification des données	111
Classification des absences	112
Codification des absences par motifs	113
Codification des absences par périodes d'absences	114
Unité d'analyse	115
Etablissement de 15 mesures des absences	116
Définition des 15 mesures d'absences	117
Presentation et analyse des résultats	119
Première analyse	119
Distribution de la durée des absences par motifs présentés	119
Distribution des fréquences des absences par motifs	122
Analyse factorielle des correspondances simples	124
Les absences par groupe	131
Les absences par semaine	134
Les absences par individu	139
Premières constatations	139
Les analyses en composantes principales et leur interprétation	141
Scores factoriels	149
Conclusions	150
 V. EXPLICATIONS ET MODELES	 156
Introduction	156
Explications	156
L'analyse causale	156
— Un exemple: l'âge comme facteur explicatif	158
Modeles	161
Modèle d'identification	162
Modèles d'intégration	167
HILL & TRIST	167
KNOX	171
AS,D.	174
Modèles de satisfaction	180
"Job satisfaction"	180
"Attendance motivation" et "organisational bonding"	192

Les limites de la notion de satisfaction	202
Conclusions	209
VI. DE LA STABILITE DES COMPORTEMENTS A LA STABILITE DU PHENOMENE . . .	215
- Introduction	215
La notion de predisposition	219
Les absences et leur stabilite	226
Méthode de la recherche	226
Le problème de la prédisposition: analyse des comportements d'absence	228
Profils globaux d'absences et organisations: analyse du phénomène d'absence	240
Les absences par jour de la semaine: un rapprochement éclairant	251
Conclusions	258
VII. CONCLUSIONS	263

I

AVANT-PROPOS

Dans les limites de son objet particulier, cette thèse se veut une contribution à l'étude des problèmes méthodologiques des sciences sociales. De manière plus précise, elle constitue une tentative de mettre en évidence, à l'intérieur d'un secteur de la recherche assez exemplaire de ce point de vue, l'enracinement dans les faiblesses de définition et le caractère vicié de la problématique de base, des difficultés auxquelles se heurte l'effort de compréhension de la réalité sociale.

Si dans le domaine de l'étude des absences au travail l'existence de graves insuffisances apparaît en effet évidente aux yeux d'un certain nombre de chercheurs (une quantité appréciable de travaux n'ont d'autre objet que de tenter de les repérer et de déterminer la meilleure manière d'y remédier), il s'en faut de beaucoup que la nature réelle et l'origine profonde de ces insuffisances soient de manière générale saisies avec clarté. Lorsque le caractère imprécis ou insatisfaisant des analyses proposées est reconnu (ce qui on le verra est loin d'être toujours le cas), les explications avancées pour en rendre compte demeurent le plus souvent circonscrites à un domaine de considérations purement techniques ou strictement psychologiques. Ce qu'on voudrait pouvoir montrer, c'est d'une part que les incontestables faiblesses techniques qui privent en effet de valeur véritable beaucoup de travaux dans

¹ Faiblesses dont un certain nombre échappent à la vigilance critique de

le domaine en question¹ ne constituent qu'un élément à l'intérieur d'un ensemble de défauts dont certains (les plus importants) se manifestent à un niveau plus profond des analyses; et c'est d'autre part que la multiplication des concepts et des catégories purement psychologiques est impuissante à assurer en aucune manière une meilleure prise sur la réalité à des études dont l'approche de base ne se distingue pas fondamentalement de l'approche de celles qu'elles prétendent remplacer. En d'autres mots, ce qui nous satisferait pleinement d'avoir pu établir, c'est que l'acquisition de connaissances réelles et l'accumulation d'un savoir véritable en matière d'absences au travail requièrent plus qu'une plus grande rigueur statistique et autre chose qu'un affinement de l'instrument d'investigation psychologique, qu'elles passent nécessairement, d'une manière qu'il convient évidemment de préciser, par une redéfinition de la problématique de départ.

La nécessité d'une telle redéfinition fait pour nous l'objet d'une conviction dont il peut ne pas être inutile de décrire les circonstances dans lesquelles elle s'est formée. Sous sa forme achevée ce travail constitue, il faut en effet le mentionner, le produit tardif d'une expérience contradictoire déjà ancienne: celle de la distorsion entre ce que dans son étendue et sa variété notre expérience professionnelle propre (celle d'un psychologue d'entreprise mais aussi et peut-être surtout celle d'un travailleur parmi d'autres) nous offrait à constater, et ce que, comme psychologue-chercheur, la majorité de la littérature de notre discipline nous proposait à titre de savoir sur l'absence au travail et de méthode d'acquisition de ce savoir.

presque tous les chercheurs et dont nous décrivons les plus graves parce que les moins aperçues.

Travaillant successivement au sein d'une administration publique² et d'une entreprise industrielle d'abord autonome et employant une forte majorité de travailleurs journaliers puis intégrée à une entreprise plus vaste³ au régime de travail moins précaire (sécurité sociale et sécurité d'emploi), nous sommes devenu rapidement très sensible à la variété des situations immédiates de travail et des contextes généraux de ces situations. Tour à tour en contact avec des individus et des groupes très différents par la condition sociale et professionnelle (fonctionnaires, travailleurs marginaux temporaires, ouvriers syndiqués), par la situation juridique (contrats à vie, absence de contrat, contrats de travail classique), par la nature de leur tâche (travail de bureau, travail non-qualifié pénible et dangereux, travail qualifié), dans des contextes organisationnels et politiques⁴ parfois très éloignés, nous avons presque malgré nous appris à distinguer ce qui, dans des comportements formellement identiques, renvoyait aux caractères distinctifs d'une activité, d'un environnement, d'un moment conjoncturel.

En contraste assez brutal avec la richesse et la variété des situations ainsi vécues ou observées, il nous est apparu que la psychologie et la sociologie officielles (celles des publications scientifiques et des revues académiques) n'avaient le plus souvent que peu à offrir à qui voudrait appréhender en profondeur un phénomène comme, par exemple, celui des absences au travail.

² Ministère portugais de l'Education Nationale

³ Chantier Naval de construction et réparation de LISNAVE (Portugal).

⁴ On sait que le mois d'avril 1974 vit un bouleversement total de la situation politique du Portugal.

Pour comprendre une réalité qui ne pouvait manquer d'être aussi diverse s'agissant des absences qu'elle ne l'était en général, et saisir la logique à l'oeuvre dans chaque cas particulier (rien de ce que nous observions ne nous paraissant soumis à l'arbitraire), il nous semblait évident que ne pouvait suffir ce que la littérature dans sa plus grande majorité nous proposait: une conception rigide des comportements d'absence (présupposés constituer une donnée homogène) contaminée par des considérations morales et affectives, des résultats d'analyse dispersés et largement contradictoires, une technique d'investigation stéréotypée et réduite au minimum (sécheresse et abstraction de l'enquête sur "listings").

Cherchant à donner la forme la plus opérationnelle possible à une critique fondamentale qu'il nous semblait impossible d'éviter, nous fûmes ainsi conduit à formuler toute une série de questions: Les comportements d'absence se réduisent-ils à la réalité simplement déterminée et partout identique à elle-même que postulent la plupart des études? Les concepts les plus évidemment centraux, concepts d'absentéisme, d'absence, d'absence volontaire, possèdent-ils un contenu objectif exempt de toute ambiguïté? Les différents procédés de mesure utilisés sont-ils sans effet sur l'image qu'on se forme du phénomène en observation? La représentation des absences qui a cours dans la pensée scientifique diffère-t-elle sensiblement de la représentation commune et peut-on l'affirmer déliée de tout intérêt extra-scientifique? Est-il opportun d'engager dès le début des recherches un travail d'inférence causale comme le font énormément d'auteurs? L'étude des absences peut-elle se passer de cette forme rudimentaire d'épistémologie qui consiste à se retourner sur ce que l'on fait lorsque l'on est occupé à mesurer, à classer, à calculer?

Toutes ces questions nous engageaient dans la voie d'une réflexion critique systématique sur la méthodologie de l'étude des absences. Jointes à d'autres questions de cet ordre, méthodiquement développées et logiquement ordonnées, elles constituent la matière de cette thèse, qui se présente de la façon suivante: Un chapitre introductif procède à un repérage préalable des objets premier et second de notre étude: objet premier: les travaux sur les absences; objet second: les absences elles-mêmes. Le chapitre deux se livre à l'examen critique méthodique des instruments utilisés dans l'étude des absences au niveau fondamental de la recherche: concepts et mesures. Complément plus technique de ce deuxième chapitre, le chapitre trois propose, sous la forme d'une simulation d'étude empirique, un essai d'identification des propriétés spécifiques des différentes mesures. Le chapitre quatre poursuit le travail de description critique au niveau supérieur de la recherche, celui des explications et des modèles de production des absences. Enfin, basé comme le chapitre trois sur l'exploitation critique d'analyses empiriques multipliées, le cinquième et dernier chapitre aborde simultanément de front deux questions liées, particulièrement centrales, apparues régulièrement sous l'un ou l'autre de leurs aspects tout au long de l'étude, et tente de leur apporter des réponses qui aient valeur éclairante pour l'ensemble de la problématique.

II

LE CONTEXTE HISTORIQUE ET SOCIAL DES COMPORTEMENTS D'ABSENCE ET LE PROBLEME DU CADRE DE REFERENCE DE LEUR ETUDE

2.1 INTRODUCTION

Comme l'indique à suffisance son titre, l'objet de ce premier chapitre est double. On voudrait, à titre d'introduction, situer le domaine de réalités et de questions pris en compte par les recherches exposées dans ce travail; à cette fin, on procédera successivement à la description du contexte des comportements dont il est question dans les travaux soumis à l'analyse, et à l'examen du problème des cadres de référence, effectifs et possibles, de ce genre de travaux. La description du contexte des comportements en question (les comportements d'absence) s'effectuera tour à tour d'un point de vue diachronique (contexte historique des absences) et d'un point de vue synchronique (contexte social des absences). L'examen du problème du cadre de référence de l'étude des absences s'opérera également en deux temps. On y présentera d'abord quatre échantillons d'analyse des absences, assez typiques de quatre lectures possibles du phénomène, mettant donc en jeu quatre cadres de référence différents. On y étudiera ensuite l'allure générale des recherches conduites dans ce domaine, en mettant en évidence les limites de l'approche la plus systématiquement pratiquée.

2.2 LE CONTEXTE DU PHENOMENE

2.2.1 La perspective historique

En dépit de ce que l'on entend parfois affirmer, les absences au travail constituent un phénomène qui n'a rien de récent. C'est un phénomène déjà ancien qui possède une histoire, étroitement intégrée à celle du travail humain, des manufactures du XVIII^e siècle aux chaînes de production semi-automatisées des usines d'aujourd'hui. Séparer les absences de leurs contextes historiques successifs, c'est poser le problème de leur analyse dans l'abstrait et c'est se fermer à des informations très significatives. Préalablement à toute réflexion sur le phénomène des absences, il est donc très recommandable de se livrer à une (même rapide) reconstitution de son histoire c'est-à-dire tout d'abord à celle des deux derniers siècles de travail humain.⁵

2.2.1.1 Deux siècles de travail humain

Qu'on le considère d'un point de vue phylogénétique ou ontogénétique, le travail occupe une place déterminante dans l'existence humaine. Le travail assure d'abord la perpétuation matérielle de cette existence en procurant, dans des conditions et sous des modalités très variables, les moyens de la subsistance; il contribue ensuite, plus que tout autre activité, à la structuration de l'ensemble de la vie quotidienne (horaires, disponibilité physique et psychique, etc ...); il assigne, enfin, à chacun, une certaine place dans le processus général de production et, corollairement, l'insère à

⁵ Afin de ne pas excessivement alourdir ce chapitre, cette reconstitution se réduira ici à la mise en évidence des grandes articulations de cette histoire.

un certain endroit de la hiérarchie sociale.

Durant une très longue période de l'histoire humaine et jusqu'il y a peu de temps, les activités de travail étaient essentiellement structurées par l'intermédiaire du savoir-faire et du savoir-fabriquer des ouvriers. Héritiers des anciens compagnons, artisans et maîtres des corporations du Moyen-Age, les ouvriers, pendant une bonne partie du siècle dernier, possédaient seuls la connaissance des techniques de leur travail, conservant ainsi sur celui-ci une maîtrise très importante. Ils étaient de plus organisés en syndicats de métiers puissants, susceptibles de contraindre le patronat. Ces syndicats établissaient collectivement des normes de production, des échelles de salaires et des codes de morale dans le travail (Fridenson, 1978),⁶ et possédaient, de surcroît, la haute main sur les filières d'apprentissage, contrôlant le contenu de celui-ci ainsi que l'origine géographique des élèves. L'importance du nombre d'adhérents à ces syndicats parmi les travailleurs qualifiés (les adhésions s'effectuant parfois sous la contrainte) et l'ampleur des actions de grève que cette importance autorisait, assuraient le bon fonctionnement de ce qui, avec le recul, apparaît comme un véritable contrôle ouvrier du travail.⁷

Cet état de chose n'était pas destiné à durer. Sous l'emprise de l'évolution des conditions économiques et de celle de l'état des techniques, se produit, au tournant du siècle dernier et de ce siècle, un changement

⁶ Les statuts d'un syndicat de lithographes interdisaient aux sociétaires d'accepter d'éventuelles primes hebdomadaires ou mensuelles, ces primes constituant aux yeux des dirigeants de ce syndicat un encouragement à la surproduction et étant, par conséquent, considérées comme nuisibles à tous (Fridenson, 1978).

⁷ Un tel contrôle n'était pas, remarquons le, partout également possible.

important dans l'organisation du travail humain. Taylor, au cours des dix premières années du XXème siècle, popularise une méthode de discipline du travail et d'organisation de l'atelier fondée sur des études dites scientifiques du rendement humain et des procédés de stimulation. Il institue le chronométrage du temps de base, met au point des fiches d'instructions programmées selon les tâches, prône la création de départements de planification dans les usines et crée des échelles de salaires basées sur le travail à la pièce. Ces échelles permettent au travailleur productif de bénéficier partiellement de l'accroissement de sa production mais, inversement, ont pour effet de faire tomber en dessous du minimum vital le salaire de celui qui n'atteint pas les standards fixés.

Le taylorisme, application au travail humain des techniques d'engineering mises au point pour l'utilisation des machines, est né en réponse à l'évolution du contexte économique et du contexte social et s'est développé dans la conjoncture particulièrement favorable qu'a été celle de la première guerre mondiale.⁸

Confrontés, dans le contexte d'une phase d'expansion économique importante, à une concurrence en incessant développement, et placés devant la nécessité de réorganiser leurs entreprises dont la taille sans cesse accrue menaçait de devenir paralysante, les industriels trouvèrent dans le taylorisme l'instrument adéquat pour imprimer à la production un flux continu sans

⁸ "Les forces productives ont désormais des dimensions et une complexité telles que la concurrence prend des formes nouvelles. La concentration s'accroît, la production ne cesse de s'élever, et la guerre mondiale de 1914 lui donne encore, surtout en Amérique et au Japon où les capitaux sont alors abondants et l'outillage prêt, un élan considérable. C'est à ce moment que mûrissent les premiers systèmes à visées scientifiques d'organisation du travail, contemporains à la fois de la poussée scientifique et de la confiance dans le progrès et le bonheur par l'industrie" (Friedman, 1968).

retours en arrière ni temps morts, en intégrant les étapes successives de son processus. Le taylorisme constituait de plus pour le patronat un moyen de réduire la capacité d'intervention qu'avaient, au siècle précédent, conquise les travailleurs en matière d'organisation du travail et de salaires, puisqu'il dépossédait les ouvriers qualifiés du savoir technique qui leur avait jusque là permis de conserver la maîtrise des modes opératoires et du rythme de travail, et autorisait l'incorporation dans le processus de production de travailleurs non-qualifiés et non-organisés.

L'idée de l'organisation scientifique du travail mit, malgré ces avantages évidents, du temps à faire son chemin: "L'intensification du travail grâce à la taylorisation se heurtait, avant la guerre, à la résistance des ouvriers socialistes et, même pendant la guerre, cette position persiste, sans doute affaiblie mais toujours sensible et ce, malgré la justification supplémentaire fournie au productivisme par l'idéologie de la défense nationale". (Hardache, 1978). En Angleterre, avant la guerre, les principes du management scientifique n'éveillaient qu'un faible écho chez les ingénieurs et les chefs d'entreprises. En France également, l'on fut au départ peu ému du messianisme technologique américain. Aux U.S.A. mêmes, Taylor fut appelé au Congrès pour se défendre de plaintes introduites contre lui.

C'est son application à "l'économie de guerre" durant le premier conflit mondial qui assura le succès du taylorisme. Au début de la guerre de 1914, on s'attendait de part et d'autre à une victoire rapide. Les plans de guerre, d'un côté comme de l'autre, partaient du principe que les opérations seraient conduites essentiellement avec les réserves existantes d'armes et de munitions, et qu'une faible production devrait donc suffire à compenser les

pertes et alimenter la consommation. Mais, dès les premiers grands combats, la consommation dépassa toutes les prévisions et, à l'automne de 1914, il fallut mobiliser l'industrie des pays belligérants.

La mise sur pied de la mobilisation industrielle se heurta rapidement à un manque de main d'oeuvre: la plupart des travailleurs étaient également engagés dans l'autre mobilisation (militaire). Les chefs d'entreprise et les organisateurs de la planification de la production des armements commencèrent donc, dans l'ensemble des pays belligérants, à engager des femmes, des enfants, des travailleurs étrangers et des prisonniers de guerre: population nouvelle, hétérogène, sans qualification, dont l'emploi nécessitait une réorganisation du travail. La production d'armements avec ses milliers de produits standardisés se prêtait comme nulle autre à la rationalisation. Le taylorisme y fut donc introduit avec un succès auquel fait écho cette déclaration à Boston, en 1919, de Georges BABCOCK, membre de la "Society to promote the Science of Management": "La plus grande leçon que la guerre nous ait enseignée est que l'expansion et l'approfondissement des principes d'organisation industrielle, développés sous la forme des principes tayloriens d'organisation scientifique, ont trouvé leur justification pratique sous le fardeau le plus lourd qu'ils aient jamais eu à porter " in (Querzola, 1978).

Bien que les méthodes de Taylor ne soient plus, sous leurs formes originaires, appliquées dans les entreprises d'aujourd'hui, l'apparition de l'idée d'organisation scientifique du travail marque le début de la phase contemporaine de l'histoire du travail. Si on la considère dans son ensemble avec un peu de recul, cette histoire apparaît comme celle de la progressive séparation du travailleur et de son travail: perte de la propriété des moyens

de production avec la révolution industrielle, perte de la maîtrise du processus de production et dépossession du savoir-faire avec l'implantation du taylorisme. Ces changements successifs se sont heurtés de façon régulière à une résistance ouvrière importante. Les mouvements des "casseurs de machines" constituent l'élément le plus spectaculaire de la longue série d'actions de grève, de sabotages, de mutineries, qui ont émaillé l'histoire de l'industrialisation de la production et de la rationalisation du travail. Cette double histoire de l'évolution du travail et des résistances rencontrées par cette évolution forme le contexte dans lequel il convient d'inscrire les phénomènes d'absence dont on voit alors rapidement qu'ils déroulent, dans certaines de leurs dimensions, une histoire parallèle.

2.2.1.2 Absences et histoire de l'industrialisation

Dans l'histoire de l'évolution des formes du travail dont nous venons d'évoquer les grandes lignes, il devient possible de parler d'absences aux postes de travail dès les débuts de l'industrialisation. Avant l'apparition du travail industriel, il ne pouvait évidemment pas exister d'absences, on distinguait seulement du travail réalisé et du travail non réalisé. Si important qu'ait en effet parfois pu être leur degré de pauvreté et de dépendance économique, les artisans, développant leurs activités laborieuses pour leur propre compte, conservaient une maîtrise complète du travail qu'ils effectuaient et assuraient eux-mêmes la gestion du temps qu'ils lui consacraient.⁹ Or, (comme nous le verrons plus loin) l'absence ne peut se

⁹ Les "Mémoires de Léonard ancien maçon" évoquent la manière dont le maçon et ses compagnons géraient leur temps de travail au fil des mois et des années: "On ne travaillait qu'une partie de l'année; tous les deux ou trois ans, on profite de l'hiver pour retourner au pays" in (Nadaud, 1976).

définir que comme la violation de certaines contraintes de lieu et de temps dont l'existence détermine une situation strictement opposée à une telle situation de libre gestion du travail.

Les choses sont moins claires en ce qui concerne le travail salarié à domicile, forme intermédiaire qui, dans de nombreux secteurs, constitua une transition entre le travail artisanal et le travail industriel en usine¹⁰ (les ouvriers à domicile formèrent, à un certain moment, une catégorie de travailleurs excessivement nombreuse). Peut-on éventuellement parler d'absences dans une semblable situation?

A première vue il semble difficile d'affirmer que oui. Les ouvriers à domicile conservaient en effet la liberté de gestion de la vie de travail et la marge de manoeuvre importante dans la conduite des activités dont bénéficiaient les artisans. Travaillant un jour 15 heures et ne travaillant pas le lendemain (typiquement afin de pouvoir se consacrer aux quelques champs qu'ils possédaient), ils jouissaient de la libre gestion de leur temps de travail. Diminuant leur rendement lorsque l'entrepreneur, confronté à la nécessité d'honorer une commande supplémentaire dans un délai donné et ne pouvant exiger le prolongement du temps de travail, augmentait le paiement des pièces, ils bénéficiaient de la possibilité d'ajuster leur travail en fonction des nécessités, gardant ainsi la libre gestion de leurs besoins.

D'un autre côté, il est clair que le passage de l'artisanat au travail salarié à domicile s'accompagne, sous d'autres rapports, d'une grande perte d'indépendance. C'est par le truchement du progrès technique que s'opère

¹⁰ Forme qui, appartenant très largement dans nos pays au passé, est loin d'avoir partout disparu: on la retrouve pratiquée sur une vaste échelle dans un pays aussi avancé que le Japon (à la prospérité duquel l'existence de cette forme de travail contribue semble-t-il en partie).

souvent ce processus. Le secteur du textile en fournit un exemple typique. Le remplacement progressif, au siècle dernier, du fil à la main par le fil-machine fait peu à peu tomber les tisserands autonomes "sous la dépendance d'un marchand, d'un patron, d'un fabricant, qui leur fournit la matière première, qui dirige à sa guise le travail du tissage et qui se charge seul de la vente du tissu." (Neuville, 1976). La situation de l'ouvrier du textile à domicile diffère donc sensiblement de celle de l'artisan tisserand. Elle s'en distingue par une triple perte: celle de la maîtrise des approvisionnements, celle de la maîtrise des débouchés, et celle (sauf quelques exceptions) de l'instrument de travail. Le capitalisme industriel, envahissant le secteur de la filature, a conquis la maîtrise du marché des matières premières et possède chaque jour davantage la propriété des moyens de production; le capitalisme commercial a conquis la maîtrise du marché des tissus.

Cette perte d'indépendance est importante pour deux raisons qui obligent à nuancer l'affirmation qu'il est impossible de parler d'absences au stade du travail salarié à domicile. D'une part, d'un point de vue objectif, cette perte d'indépendance constitue le premier pas (en même temps qu'elle en est la condition) vers l'assignation rigoureuse du lieu et du temps de travail qui caractérisent le travail en usine et en fonction desquelles se définissent les absences. D'autre part et surtout, cette perte d'indépendance a pour effet de conférer aux absences au travail une existence subjective aux contours certes imprécis mais dont la réalité est incontestable: elle crée, dans l'esprit des chefs d'entreprise, une espèce d'attente, d'anticipation de la présence de l'ouvrier à son travail à certaines heures qui, en l'absence de toute contrainte légale d'horaire et de situation, a pour effet de transformer une éventuelle non-présence en faute à la fois logique et morale.

Etant, ceci dit, bien entendu que l'existence d'absences au sens plein du mot requiert celle de contraintes de temps et de lieu dans l'exercice du travail, il est remarquable de constater à quel point les comportements d'absence ainsi définis se manifestent dès le début de l'histoire des lieux de production caractérisés par la présence de semblables contraintes. Les exigences de maîtrise croissante du processus de production ont, on le sait en effet, peu à peu entraîné l'abandon du travail salarié à domicile et le rassemblement des ouvriers, sous le contrôle des contremaîtres, dans les ateliers et les usines. Tout au long du XIX siècle, l'histoire de ces ateliers et de ces usines est marquée par des vagues successives d'absences qui suscitent la colère des dirigeants d'entreprise: les retenues sur les salaires, écrit en 1830 Bergerie, un petit patron, "ne suffisent point contre les absences répétées: le tort qu'elles font au fabricant en désorganisant les ateliers, en les privant des revenus journaliers des capitaux, les rend absolument intolérables. Renvoyez donc sans pitié les chômeurs de lundi; ils vous font perdre pour le moins 52 jours par année" in (Dubois, 1976).

L'histoire, dans leur constance et leurs variations, des comportements d'absence, du début de l'ère industrielle à nos jours, dépasse évidemment notre propos et il ne saurait être ici question de s'y appesantir, l'établissement et l'interprétation de faits d'absence du passé ajoutant les difficultés propres de l'investigation historique aux problèmes méthodologiques dont l'étude fait l'objet de ce travail.¹¹ Au risque d'anticiper un peu sur les thèses que nous allons défendre plus loin, faisons néanmoins ici remarquer à quel point l'histoire de ces comportements d'absence

¹¹ On trouvera plus loin dans ce chapitre un échantillon assez intéressant d'analyse historique de comportements d'absence.

gagne à être rapportée à celle de l'évolution du contexte général de la situation de travail, c'est-à-dire à celle des contraintes apparaissant avec cette évolution et des contradictions engendrées par elle.

On a par exemple évoqué ci-dessus le contrôle exercé sur le processus de production, jusqu'à la généralisation du taylorisme, par les syndicats de métiers. On constate que là où, pour une raison ou l'autre, ce contrôle était impossible à instituer, d'autres formes d'actions ouvrières (comme le freinage individuel, ou par petits groupes informels, de la production) suppléaient, dans la mesure du possible, à son absence. Au titre de ces comportements alternatifs de résistance aux exigences d'un processus de production dont les travailleurs n'avaient pas le contrôle, il semble bien qu'il faille faire figurer les comportements d'absence. De la même façon, c'est en étroite corrélation avec de mauvaises conditions de travail qu'apparaissaient les phénomènes d'absence les plus spectaculaires.¹²

Une telle manière de considérer l'histoire des absences, même si elle apparaît intuitivement convaincante, requiert évidemment un certain nombre de justifications théoriques. La suite de ce travail les apportera. Les premiers éléments s'en trouvent dans l'étude, à laquelle nous allons immédiatement procéder, du contexte social des comportements d'absence.

12

F. Pellotier, leader syndicaliste français de la fin du siècle dernier, indique par exemple que les fatigues de la profession imposent aux travailleurs-verriers cent vingt jours de chômage par an, chaque ouvrier du verre ne pouvant travailler plus de vingt jours par mois. De même, les ouvriers qui travaillaient dans les usines de briques réfractaires étaient obligés de chômer trois jours par semaine. in (Simon, 1978).

2.2.2 Une société de l'organisation

2.2.2.1 Les comportements dans les organisations de production

Une des caractéristiques des sociétés occidentales contemporaines est que la majorité des comportements s'y développent au sein d'organisations de production, d'organisations politiques, d'organisations récréatives, etc... .

"Notre société est une société de l'organisation. Nous sommes nés dans des organisations et la plupart d'entre nous consacrent une grande part de leur existence à travailler pour des organisations. Beaucoup de nos loisirs se passent à dépenser de l'argent, à jouer et à prier au sein des organisations. La plupart d'entre nous mourront dans une organisation et, quand viendra le temps de l'enterrement, la plus grande de toutes les organisations - l'ETAT - devra délivrer un permis officiel" (Etzioni, 1971).

Parmi ces différentes organisations, celles qui jouent pour notre problème le rôle le plus important sont les organisations de production. A l'intérieur de ces organisations de production, le comportement le plus répandu est le comportement de travail. Réciproquement, dans l'ensemble des comportements de travail, les plus nombreux sont ceux qui se développent à l'intérieur des organisations de production. On a donc fini par se comporter comme si l'identité du travail lui était conférée par le contexte dans lequel il apparaît le plus souvent, les organisations de production (Porter. et al., 1975), par réduire l'ensemble des comportements de travail à ceux et seulement ceux qui sont développés au sein de ces organisations, et par définir le travailleur comme l'individu dont l'activité est, au moins en partie, consacrée à l'exécution de tâches qui lui sont attribuées par une organisation de ce type (l'exécution de ces tâches ayant pour contrepartie une somme

d'argent que l'individu reçoit à la fin de chaque période de travail¹³ (heure, jour, semaine ou mois) et qu'on considère normalement comme le payement du travail effectué).

A la tâche dévolue à l'individu par l'organisation de production (son "travail"), tâche correspondant à un ou plusieurs éléments du processus de production, est associé un ensemble de comportements attendus/possibles qui définit le rôle de cet individu dans l'organisation: "The work situation may be seen as a special variety of subculture marked by certain prescribed social roles, requiring from those that participate in it certain specified kinds of behavior" (Neff, W.S., 1977).

L'accomplissement correct de ce rôle est soumis à certaines conditions de localisation dans l'espace (il suppose la définition d'un certain lieu où le travailleur doit exécuter les tâches qui lui sont attribuées) et de localisation dans le temps (il suppose la définition d'une certaine période durant laquelle le travailleur doit effectuer ces tâches). Le degré de rigidité de ces contraintes d'espace et de temps varie évidemment en fonction de la nature de la tâche. On sait qu'au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle des fonctions, la rigueur de l'assignation à un lieu de travail précis diminue tandis qu'augmente la tolérance envers les retards (au point qu'à un moment donné la notion même de retard perd presque tout son sens).

L'accomplissement du rôle s'effectue, de plus, en référence à un ensemble de normes et de valeurs dont le contenu et le degré de prégnance varient également en fonction de la tâche confiée à l'individu par l'organisation de production. Le respect de ces normes et l'actualisation de ces valeurs sont,

¹³ Le payement à la pièce constitue, bien sûr, une exception à ce principe.

pour l'effectuation correcte des comportements attendus/possibles associés à la tâche, d'une importance au moins égale à celle de la satisfaction des conditions d'espace et de temps. Comme c'est cependant uniquement en fonction de ces dernières que se définissent les absences (cfr. ci-dessous) nous ne nous attarderons pas outre mesure sur le problème des normes et des valeurs sinon pour préciser ceci: le contact de l'individu avec les normes et valeurs régnant dans l'organisation s'effectue d'une double manière correspondant à leur double modalité d'existence possible pour lui: certaines constituent un système de contraintes extérieures au travailleur et indépendantes de lui, exactement comme les composantes d'une culture étrangère pour quelqu'un qui serait dans l'obligation de vivre dans une société dotée de cette culture. Mais d'autres (en nombre considérable) lui sont au contraire très familières: elles ont joué un rôle important dans le processus de sa socialisation enclenché dès son plus tendre âge, et, à un degré sans doute variable mais dans l'ensemble très élevé, il les a depuis longtemps intériorisées.

Le fait est d'importance: si dans la plupart des cas les travailleurs s'avèrent capables de répondre aux demandes caractéristiques du milieu organisationnel, c'est qu'ils y ont été antérieurement longuement "préparés" et les "mauvaises réponses" des travailleurs immigrés ou des travailleurs autochtones des entreprises occidentales établies dans le tiers-monde constituent la preuve a contrario de l'importance de cette préparation: toute interrogation sur le sens et les raisons d'un type de comportement au travail déterminé (et les absences ne font pas exception) ne peut donc omettre de prendre en considération le poids des facteurs culturels dans la détermination

de ce comportement et le rôle décisif joué en cette affaire par le degré d'intériorisation des normes et valeurs présentes à la fois dans la société et dans l'organisation de production.

2.2.2.2 Absences et organisations

Les absences aux postes de travail doivent-elles être considérées comme un comportement organisationnel? La réponse à cette question n'est pas immédiate. La caractéristique essentielle du comportement d'absence est justement qu'il se produit à l'intersection du domaine de l'organisation de production et de celui de tout ce qui n'est pas elle. Il suit de là que, pour l'organisation, le comportement d'absence constitue un comportement organisationnel, mais qu'il cesse d'apparaître tel (en tout cas uniquement tel) dès qu'on adopte un point de vue extérieur à elle.

Déterminée d'un point de vue organisationnel, l'absence est définie négativement puisqu'elle consiste en la non-satisfaction des conditions de temps et de lieu associées à l'exécution de la tâche: le travailleur ne se trouvait pas là où il devait se trouver, lorsqu'il devait y être. On voit que l'exécution ou la non-exécution de la tâche ne constituent pas les éléments pertinents dans la définition organisationnelle du comportement d'absence: la tâche peut ne pas être exécutée, si cette non-exécution se produit à l'intérieur de la période de temps et de la portion d'espace prédéterminées par l'organisation, on ne parlera pas d'absence (après le pointage d'entrée, un travailleur qui ne fait strictement rien n'est pas considéré comme absent); inversement, l'exécution par un travailleur de la tâche prescrite en dehors des heures ou de l'endroit fixés n'enlève rien au caractère d'absence de sa non-présence à cet heure et cet endroit.¹⁴

En raison de la réduction (mentionnée plus haut) des comportements de travail en général aux comportements développés dans les organisations de production, la détermination organisationnelle des comportements d'absence aboutit à leur définition comme comportements de non-travail. Cette définition se trouve proposée dans les travaux de la plupart des chercheurs, apparemment aveugles (ou indifférents) à l'étroitesse de la notion de travail sur laquelle elle repose. Il est clair qu'on ne peut, sans faire violence au bon sens et au langage, définir comme situations de non-travail bien des types fréquents de situations d'absence: l'absence de l'ouvrier qui effectue des réparations à son domicile ou des prestations supplémentaires en noir pour améliorer l'état des finances de son foyer, l'absence de la mère de famille sollicitée par l'urgence de tâches ménagères ne peuvent être qualifiées de situations de non-travail. Objectivement il convient plutôt d'y voir des situations de non-production dans l'organisation, catégorie dans laquelle rentrent également, par exemple, les situations de chômage technique ou de "lockout".

Dans l'ensemble, (nous reviendrons abondamment sur cette question dans les chapitres suivants) il apparaît que bien des aspects des comportements d'absence (dont la plupart des aspects importants) demeurent dissimulés à qui s'en tient au point de vue défini par l'organisation où les absences se produisent, ses normes, ses valeurs, ses intérêts et ses exigences. L'élargissement du cadre d'analyse habituel constitue donc un requisit absolu

¹⁴ Affirmations, rappelons-le, de moins en moins exactes au fur et à mesure que l'on gravit l'échelle des statuts et des fonctions: plus on monte dans la hiérarchie, plus la tâche prescrite par l'organisation se délie des contraintes de temps et de lieu et se définit seulement par l'effectuation de certaines prestations.

d'une compréhension meilleure et plus complète du phénomène des absences.

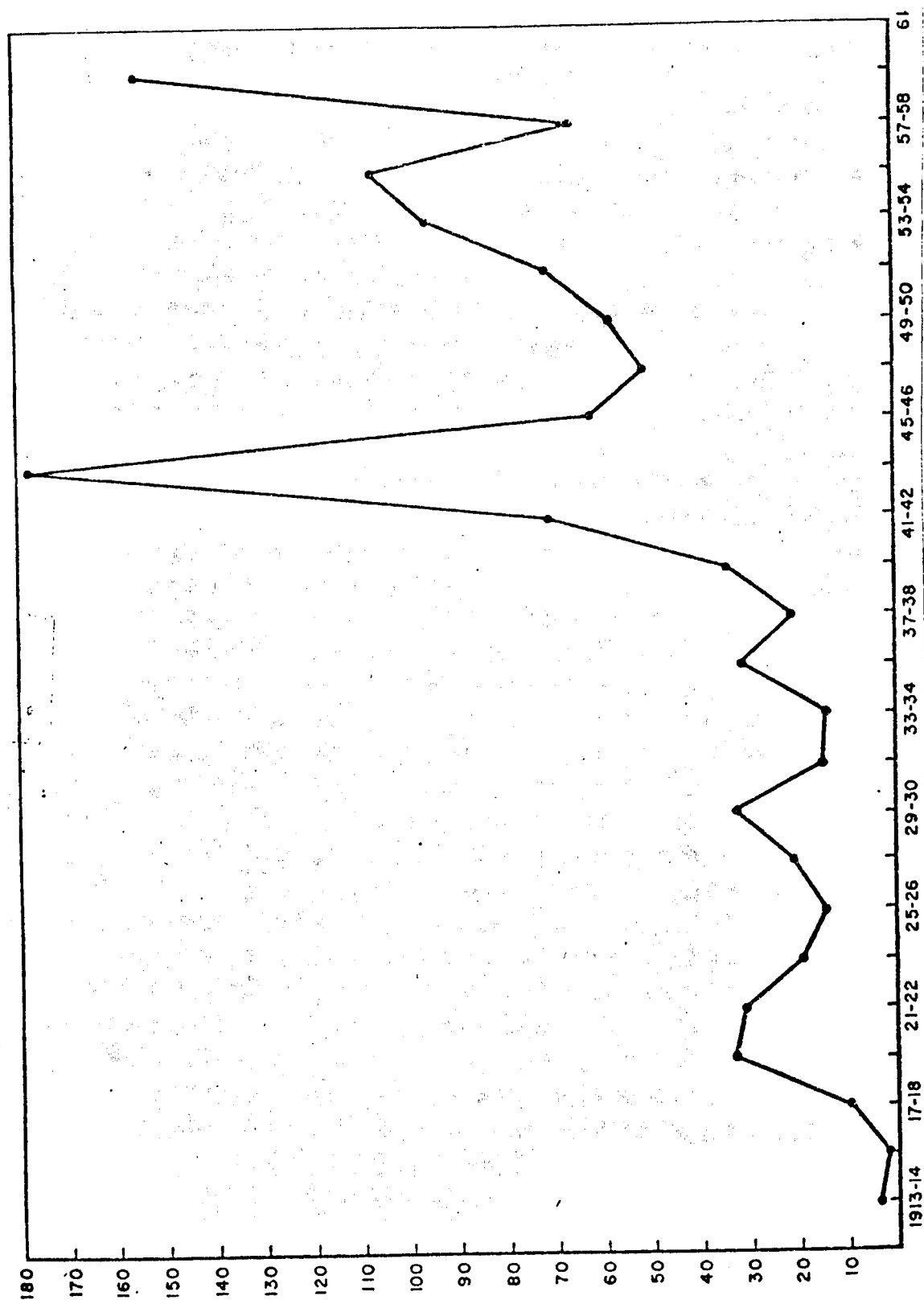
2.3 LE PROBLEME DU CADRE DE REFERENCE

2.3.1 Quatre lectures du phénomène d'absence

2.3.1.1 Une lecture moralisatrice en période de guerre mondiale

Durant la période de la seconde guerre mondiale, les recherches sur les comportements d'absence ont connu un développement spectaculaire, au moins en ce qui concerne le volume des publications consacrées à ce sujet. L'examen de la fig 1, qui indique le nombre d'études publiées par année, permet de constater à quel point ce comportement particulier s'est subitement vu accorder une importance considérable. Par ses proportions et son caractère passionnel, cette flambée d'intérêt pour le phénomène des absences tranche sur le style habituel des préoccupations scientifiques et des soucis de gestion. "During world war II especially, anxiety over absence reached a pitch wich can be described only as "hysterical"" (Gaudet, 1963).

Fig. 1
 Nombre d'études publiées
 in (Gaudet, 1963)



L'examen le moins attentif du contenu de l'ensemble de ces publications permet de se rendre compte de l'atmosphère morale dans laquelle baignait le problème et du caractère violemment affectif de la représentation des absences dans les milieux intellectuels et dirigeants de cette époque. C'est avec angoisse qu'on tentait de résoudre la question du moyen le plus sûr de réduire les absences. Chacun prétendait détenir la réponse adéquate: "congressmen wanted to put the absent ones in jail, chiropodists wanted to work on their feet, Madison Avenue saw salvation in posters " (Gaudet, 1963).

Examinons d'un peu près quelques productions de cette époque prenant place à l'intérieur des campagnes de découragement des comportements d'absence:

Dans l'édition de Janvier/Février 1943 du journal interne de "l'Eaton Manufacturing Company", on trouvait en première page le texte suivant:

ABSENTEES

There are three Eaton men absent from duty today, and our fighting men and Nation are proud of them. Not those three who had a bad night last night and didn't show up this morning. Not those three who decided this would be a good day to catch up on some lost sleep. Not those three who stayed away to do some odd jobs around the house. No, not those.

Those three are different kind of absentees. they are no longer free to serve the cause of Freedom. Their work is done. Here they are.

Au-dessus de ces lignes figuraient les photos de trois anciens employés décédés de l'usine Eaton, accompagnées d'informations sur les circonstances de leur mort: l'un au cours d'une action navale dans le Pacifique, l'autre dans un bombardement en Europe et le troisième dans une opération d'appui aux troupes anglaises affrontant, en Libye, les troupes de Rommel.

Autre exemple, celui de ce message paru dans l'édition de décembre 1942 du "Youngstown Sheet and Tube Company Bulletin":

ARE YOU THE MAN WHO WASN'T THERE

We don't like to write about it - but there are "SLAKERS", in the Company plants. Let's face it, and call a spade a spade. By "SLAKERS", we mean the guys who still take "days off" whenever they feel like it. We mean the fellows who aren't on the job when they are supposed to be on the job. It doesn't seem quite right that some people should do all the work and others do as little as possible ...

Just remember that when a soldier is absent without leave he is liable to be executed when they catch him. Just remember that the boys in the Solomons and North Africa aren't taking "days off" when they get tired of their jobs...

Enough absentees in this country... and we'll lose this war. Then we'll all be under the heel of the dictators. If you are one of the fellows who takes "days off" unnecessarily, then it's YOU WE ARE WRITING ABOUT.

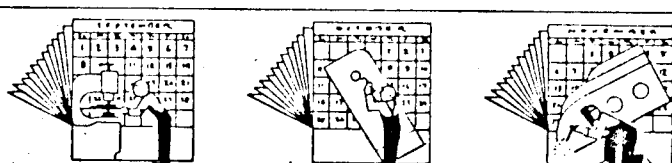
DON'T BE A DAY-OFF SLACKER !
 WORK EVERY WORK DAY OF YOUR SCHEDULE !
 IT'S YOUR DUTY TO THE MEN BEHIND THE GUNS !
 IT'S YOUR PART IN WINNING THE WAR !

Enfin, la fig. 2 reproduit un poster de la "Kaiser Company Inc." assez typique du genre d'affiches auxquelles on avait également recours dans le cadre de ces campagnes de dissuasion de l'absence.

Fig. 2
Poster de la Kaiser Company Inc.

HERE'S WHAT THE 971 JOE LAYOFFS* LOOK LIKE IN FIGURES

1. It would take 1 man nearly three years to do the work that is lost in one day.



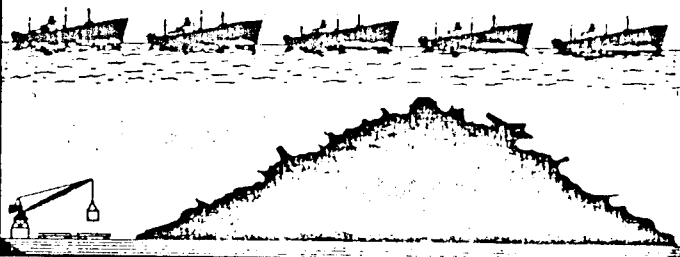
2. Every day the Joe Lay-offs lose \$7,768 in wages—enough to buy:



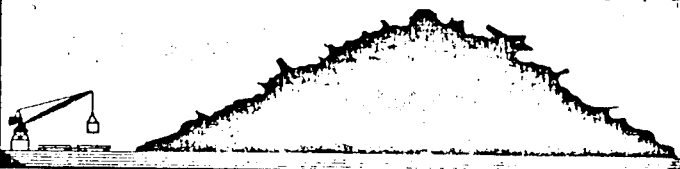
3. DONATING IN ONE YEAR
2,835,320 wasted hours.



4. ENOUGH TO BUILD
5 LIBERTY SHIPS



5. That together can carry
in one load 40,000 tons
of guns—and food—and
planes—and tanks to our
boys in the front lines.



ARE YOU A JOE LAYOFF?

★ ABSENTEES ON AN AVERAGE DAY
O. S. C. and Kaiser Co., Portland and
Vancouver.

La caractéristique essentielle et remarquable de l'approche des absences qui s'exprime tant dans cette littérature de propagande que dans la majorité des publications de cette époque, c'est l'éviction de toute considération d'origine ou de motivation au profit de la seule condamnation du comportement:

"almost nobody seemed to reflect that there were real reasons for absence, some of them peculiar to wartime:

- The need for military manpower and defense-industry manpower simultaneously, resulting in switches from one job to another for patriotic reasons ...

- Poor management of employers causing excessive fatigue.

- Inadequate community services, particularly in the case of children and the ill or infirm" (Gaudet, 1963).

Il est clair qu'existait, dans le contexte de ces années de guerre, un large consensus pour poser le problème des absences sur le seul terrain de la moralité des conduites, consensus partagé par les syndicats eux-mêmes, demeurés assez passifs face aux condamnations dont les travailleurs "absentéistes" étaient l'objet.¹⁵ Cette position ne faisait cependant pas tout à fait l'unanimité et on retiendra la dénonciation par Elton Mayo du présupposé d'homogénéité des comportements d'absence sous-jacent à cette approche: "(it) .. leads easily to the assumptions that all absences are varieties of one and the same absence and so to the further and disastrous assumptions that perhaps a single simple cure can be devised" (Mayo, E., 1943).

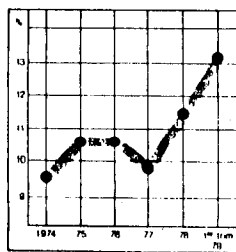
¹⁵ Notons toutefois que: "part of this apparent inertia may have been caused by fear of drastic action by congress in the event that the clamour should grow too loud" (Gaudet, 1963).

Fig. 3
Article de la revue Cockerill



L'absentéisme : un mal de notre civilisation? C'est possible, car le phénomène semble très largement généralisé dans les pays industriels occidentaux.

Chez Cockerill en tout cas, la situation sur ce plan ne cesse de se dégrader.



Comment est calculé ce pourcentage d'absentéisme? En rapportant à la somme des heures de prestation, d'absences prévisibles, de grèves et de chômage, la somme des heures de maladie, d'accidents, d'absences justifiées et d'absences non payées.

La montée de l'absentéisme est sans doute le signe d'autre chose, d'une démotivation ou d'un malaise chez certains. Mais très concrètement, elle entraîne au sein des équipes de travailleurs, des conséquences qui ne sont pas toujours perçues clairement. Georges Puljiz, responsable du service Rectifieuses de Ferblatil, a réuni, pour en discuter avec nous, quelques-uns de ses hommes : André Van Varenbergh, brigadier, Michel Dessart, contrôleur, Franco Mandreoli, grenailleur-rectifieur et Jean Scalia, monteur de sellettes.

Le travail du service consiste à rectifier les cylindres de laminoirs usés, à les contrôler et à les remonter dans leurs empoises, prêts à l'utilisation sur le train à froid. Les équipes qui fonctionnent à trois postes, ne sont pas très nombreuses : la brigade de A. Van Varenbergh compte 33 hommes, ce qui donne en moyenne, au travail, 13 rectifieurs et 12 monteuses. Avec un tel effectif, on s'organise bien pour accorder deux ou trois R.T.C. (jours de repos compensatoire de régime de travail) par jour. Mais dès qu'une ou deux absences supplémentaires surviennent, les problèmes surgissent. Et tous en souffrent. Écoutons-les parler.

— C'est surtout le dimanche qu'on déplore des absents et cela se comprend. Beaucoup n'aiment pas venir le dimanche, mais il y en a quelques-uns qui l'apprécient. Il est certain que l'organisation à quatre postes éviterait bien des absences.

— Pratiquement, faire à deux le travail normal de trois hommes nous arrive souvent. Et ce n'est pas agréable. Le travail ne peut pas attendre : le train doit être remonté pour le lundi matin. Alors on travaille plus vite. On prend aussi certains risques.

— Aux rectifieuses, on est amené à arrêter des machines, faute de personnel. Conclusion : le stock de cylindres prêts diminue et l'équipe suivante s'en ressentira.

— Il n'y a pas que le dimanche. En semaine aussi on note des absents. Souvent les mêmes d'ailleurs. Comment expliquez-vous qu'un homme auquel on refuse un R.T.C. pour le samedi tombe malade, avec certificat médical, le vendredi qui précède? Et cela cinq fois par an!

— Ce qui ne va pas, c'est le manque de respect d'un engagement. Dire qu'on viendra tel dimanche et ne pas venir peut amener un ouvrier sur une machine qu'il connaît mal, pour laquelle il n'a pas la dextérité voulue. Il sera mal à l'aise tout son poste. Dans des cas extrêmes, on doit même parfois mettre sur machine un ouvrier qui n'y a plus été depuis longtemps.

— Les raisons d'une absence peuvent être variées : maladie, blessure, situation familiale. Celles-là sont explicables. Mais d'autres le sont moins : refus de respecter un engagement, match de football intéressant (on s'en défend, mais c'est vrai)...

— La désorganisation de l'équipe découle directement des absences injustifiées. Maintenant, dans le cadre d'A.V.O., on a fait la proposition de construire un atelier séparé et de l'organiser convenablement. Ce projet est retenu. Il est même devenu l'objectif n° 1 de Ferblatil. Mais il repose sur une bonne conscience professionnelle de chacun.

— Il ne faut pas oublier que les absences font boule de neige. Ce dimanche, je suis de mauvais poil à cause de l'absence d'un camarade qui m'occasionne des désagréments. Le dimanche suivant, je serais bien tenté de ne pas venir, moi non plus!

— Je crois que le brigadier pourrait faire preuve de plus de fermeté. Je ne parle pas de sanctions, mais de convaincre les profiteurs. Toute l'équipe lui en serait reconnaissante.



Au fond, c'est facile de s'absenter puisque ce sont les présents qui trinquent.

2.3.1.2 Le point de vue des revues d'entreprise

Il ne faut pas être très attentif pour s'apercevoir que cette attitude morale-répressive qui s'est donnée carrière dans les années de guerre, se retrouve, sous une forme atténuée, au fond de la position s'exprimant aujourd'hui dans la plupart des revues d'entreprise. Deux exemples le montreront:

Le numéro de décembre 1979 de la revue "Cockerill" contient un article consacré aux problèmes des absences (fig 3). Il est assez facile de se rendre compte que cet article témoigne moins d'un effort réel de compréhension du problème que de la volonté de culpabiliser les travailleurs. L'utilisation d'une échelle de 5 valeurs seulement (de 9 à 14%) pour la construction du graphique contribue à donner l'image d'une augmentation importante des absences et d'une dégradation continue de la situation sur ce plan dans l'entreprise. Bien que l'article soit publié dans le numéro de fin d'année, c'est le chiffre du premier trimestre (le plus élevé, 13%) qui est choisi comme valeur de base pour l'ensemble de 1979; on sait pourtant par ailleurs (par le bilan de l'entreprise), que le pourcentage d'absences pour toute l'année a été de 11%, c'est-à-dire le même que pour l'année 1978. Plus loin dans l'article on lit: "les raisons d'une absence peuvent être variées : maladies, blessures, situation familiale; celles-ci sont explicables, mais d'autres le sont moins : refus de respecter un engagement, match de football intéressant ...". Pourquoi l'analyse s'arrête-t-elle là et n'indique-t-on pas les pourcentages respectifs de ces différents types d'absences? Ne serait-ce pas une manière de laisser entendre que la quasi-totalité des 13% d'absences (en réalité d'ailleurs 11%) constituent des comportements injustifiables?

Fig 4
Bilan social 1979 Volkswagen Belgique pg.1

Quelques chiffres en bref...

Effectifs VWB au 31.12.1979

	12.79	Evolution de l'exercice	
Ouvriers	4.221	+ 437	+ 11 %
Employés	242	+ 30	+ 14 %
Total	4.463	+ 467	+ 12 %

Stabilité du personnel

	Ouvriers	Employés
Taux de stabilité	92,05 %	95,19 %
Taux de rotation	18,31 %	6,14 %

Structure du personnel

	Ouvriers	Employés
Age moyen	30 ans 11 mois	38 ans 3 mois
Ancienneté moyenne	6 ans 4 mois	11 ans 2 mois

Absentéisme

Ouvriers	13,16 %
Employés	5,50 %

Accidents de travail

Taux de fréquence	99,36 %
Taux de gravité	1,25 %
Taux de risque	124,20 %
Durée moyenne d'incapacité de travail par accident	12,7 jours calendriers ou 10,8 jours ouvrables

Fig. 5
Bilan sociale 1979 Volkswagen Belgique pg.23

3. Absentéisme

Absentéisme du personnel ouvrier

Jours ouvrables : 907.545
Jours travaillés : 788.142
Jours d'absence : 119.403 soit 13,16 % des jours ouvrables.

Remarque : seules les absences pour vacances annuelles et pour service militaire ne sont pas prises en considération dans les jours d'absence.

Le nombre de jours de vacances annuelles pris en dehors de la période de fermeture s'élève à : 3.915 journées.

Si l'on avait tenu compte de ces jours d'absence, le taux d'absentéisme serait passé à 13,53 %.

Sur 119.403 jours d'absence :

20.313 jours maladie, salaire hebdomadaire garanti	
19.198 jours maladie (du 8ème au 30ème jour), salaire mensuel garanti	
30.888 jours maladie (31ème jour et suivants) + jour de carence	
814 jours grossesse et repos accouchement	
1.767 jours maladie de plus d'un an	
3.101 jours accident de travail (du 1er au 7ème jour - salaire hebdomadaire garanti)	
3.022 jours accident de travail (du 8ème au 30ème jour - salaire mensuel garanti)	
11.043 jours réduction du temps de travail (jours choisis par travailleur)	
10.023 jours chômage technique (dû aux pannes du grill band en août)	
4.773 jours petit chômage + crédit d'heures	
3.738 jours congé d'ancienneté	
2.789 jours absence motivée	
1.860 jours repos compensatoire	
752 jours absence volontaire	
133 jours rappel armée	
179 jours mission syndicale	
232 jours raisons familiales	
80 jours mise à pied	
2.966 jours grève nationale (7/12/79)	
633 jours grève entreprise (avril)	
	61,12 % (72.980 jours)
	6,05 % (7.222 jours)
	9,25 %
	8,39 %
	4, - %
	3,13 %
	2,34 %
	1,56 %
	1,15 % (1.376 jours)
	3,01 % (3.599 jours)

Si l'on n'avait pas tenu compte des jours d'absence pour réduction du temps de travail, l'absentéisme serait passé de 13,16 % à 11,94 %.

On trouve sur la première page du rapport "bilan social" 1979 de la Volkswagen Belgique le chiffre de 13,6% à titre de valeur de "l'absentéisme" du personnel ouvrier dans cette entreprise (fig. 4). A la page 23 de cette même publication figure (pour ceux qui sont parvenus jusque là) le détail des types d'absences pris en considération dans les calculs (fig. 5). On constate avec surprise l'étendue de la gamme de situations concernées qui va des absences pour "grossesse et repos d'accouchement", jusqu'aux "jours de chômage technique dû aux pannes du "grill band"", en passant par les absences dues à des "jours de rappel de l'armée". N'est-il pas légitime de s'étonner du caractère très large de la définition de "l'absentéisme" sur laquelle se base ce chiffre de 13,6% et de mettre en doute la signification d'une valeur de toute évidence "gonflée" à des fins moralisatrice?

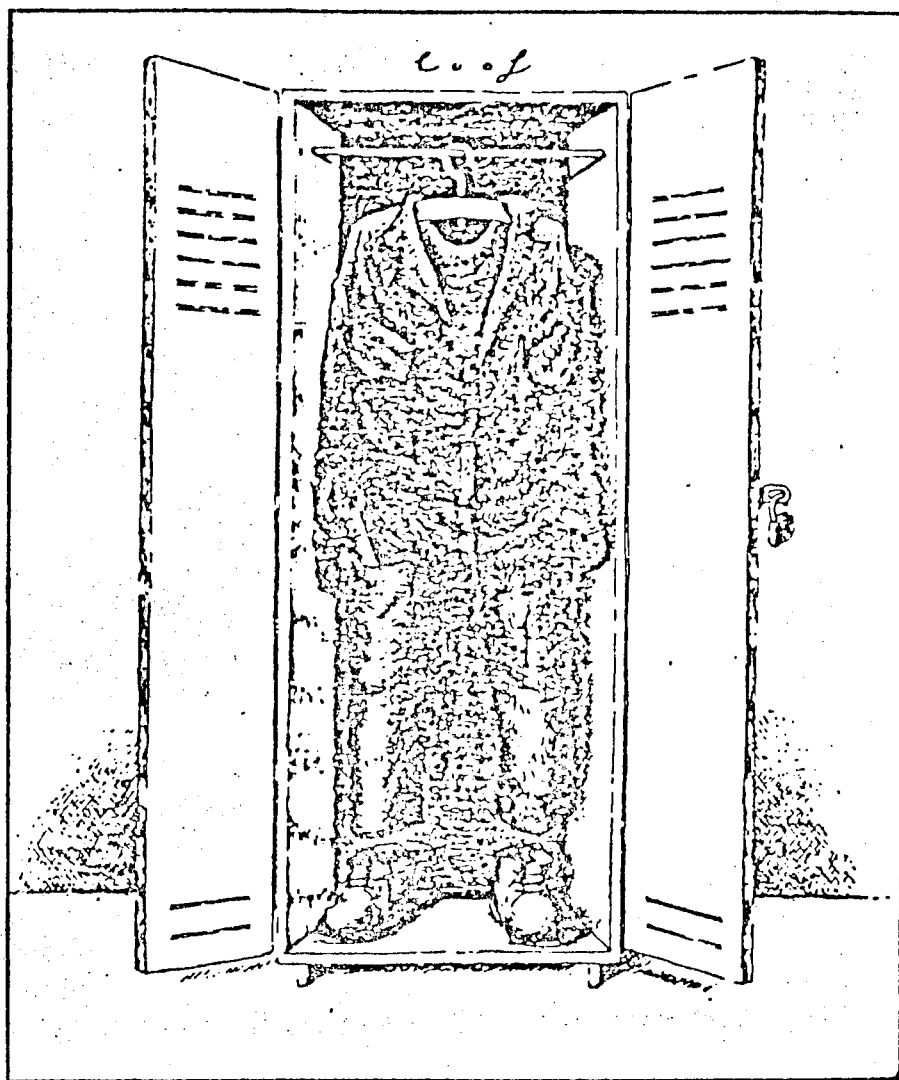
On notera que les deux publications qui viennent d'être mentionnées servent de référence pour un article paru dans une revue de large diffusion sous le titre "La montée de l'absentéisme" ("Pourquoi Pas", 26/6/80). L'hebdomadaire "grand public" s'appuie sur les "valeurs statistiques" avancées par la presse d'entreprise, ce qui ne contribue évidemment pas à placer le problème des absences sous un éclairage plus objectif. Le ton moralisateur de l'article évoque d'ailleurs assez fidèlement les campagnes dissuasives décrites ci-dessus. L'assimilation de "l'absentéisme" à un vice, une mauvaise habitude, tend à culpabiliser préventivement les candidats à l'absence en faisant peser sur eux le jugement moral du groupe. Un article semblable fait donc écho aux efforts déployés par les entreprises (et relayés par certains médias), pour justifier les formes les plus répressives des contrôles médicaux et patronaux (ex. securex) au nom de la chasse aux "tire-au-flanc" et de "l'intérêt général" (C.C.E.E., 1978).

Fig 6
Revue "pourquoi pas"

Economie / Affaires

STATISTIQUES

La montée de l'absen- téisme



• En ces années où la privation de travail — le chômage, si on préfère l'appeler ainsi — fait sentir ses pénibles atteintes, tant morales que matérielles, dans quelques centaines de milliers de foyers, ce n'est pas sans surprise que l'on voit monter dangereusement le niveau de l'absentéisme chez ceux qui ont le privilège — car c'en est devenu un — de conserver un emploi.

2.3.1.3 Recherches d'aujourd'hui sur des faits d'un passé récent

C'est une tout autre lecture du phénomène des absences qu'effectuent Trempé (1971) et Simon (1978) dans leur analyse du comportement des mineurs de Carmaux (France) à la fin du XIX siècle. Les houillères de Carmaux se signalaient à cette époque par l'existence de taux d'absences particulièrement élevés, fréquemment 10 à 20%, 50% même à certaines périodes de l'année. Il s'agissait là d'une conséquence directe de la condition particulière des travailleurs de cette entreprise, paysans-ouvriers pour qui le travail de la mine ne représentait qu'un revenu d'appoint et qui n'hésitaient pas à s'y soustraire pour se consacrer à leurs champs.

Nos auteurs jugent nécessaire à la compréhension de ce phénomène d'absence spectaculaire qu'on le resitue à l'intérieur d'une certaine dynamique de conflit qui s'y exprime et en laquelle il s'origine. Des ouvriers de Carmaux il convient de dire qu'"Il existait une certaine résistance qui reflétait le conflit existant entre leur travail comme paysan -- non capitaliste dans une économie de subsistance -- et un travail nécessaire mais qui n'était pas le leur et dont les termes leur étaient imposés" (Simon, 1978). Expression de cette résistance, les absences constituent pour les mineurs un moyen de défendre une existence dans laquelle ils se détermineraient eux-mêmes par la libre gestion de leur travail et de leurs besoins, et qui s'oppose pour eux à une vie entièrement régie par les lois de la production.

Ce que traduisent les comportements d'absence, c'est la volonté des travailleurs de conserver, malgré la nécessité où ils se trouvent de recourir au travail de la mine pour assurer leur subsistance, une marge de liberté aussi importante que possible. Plus précisément, ils constituent les moyens

mêmes de conquête et de défense de cette marge de liberté et cela à plusieurs niveaux: la possibilité de l'absence crée d'abord en elle-même un espace de choix occupationnel direct (travailler aux champs, travailler à la mine, ne pas travailler de tout); plus profondément, en donnant aux mineurs la possibilité de consacrer davantage de temps à leur exploitation agricole, l'absence accroît leur degré d'indépendance économique et diminue d'autant la nécessité où ils se trouvent de travailler en dehors de leurs champs; ce surcroît d'autonomie a lui-même pour effet de les placer, dans leurs négociations avec la direction de la mine, dans une position de force qui leur permet de desserrer plus facilement les contraintes pesant sur eux dans l'exercice de leur travail (d'obtenir, par exemple, de travailler 8 heures quand les ouvriers des autres houillères en travaillent 10).

Le mécanisme social postulé ici à l'oeuvre par nos auteurs apparaît de façon très claire si l'on décrit la situation dans les termes de "l'analyse stratégique" de Crozier (1978). Dans leur face-à-face conflictuel, les deux acteurs antagonistes (les mineurs et la direction de la mine) utilisent, pour s'assurer une maîtrise maximale de la situation, des stratégies différentes: les mineurs s'efforcent de conserver à leur comportement le caractère le plus imprévisible possible et de sauvegarder l'indépendance économique relative garante de cette imprévisibilité; la direction tente de faire abandonner aux mineurs leurs activités agricoles à la fois pour accroître leur dépendance vis-à-vis de la mine et pour réduire l'effet perturbateur de l'existence de ces activités sur le processus de production: "l'offensive pour détruire la "base agricole" était d'autant plus nécessaire qu'en dehors de cet absentéisme saisonnier que l'on peut évaluer à l'équivalent d'un mois de travail par an et

par ouvrier, cette occupation complémentaire pesait lourdement sur le travail quotidien des mineurs" (Trempe, 1971).

On voit que, présentés de cette façon, tant les comportements d'absence que les efforts déployés pour les limiter exhibent leur inscription dans un conflit qui les dépasse et les traverse. L'aspect essentiel du phénomène des absences des mineurs de Carmaux qui ressort des analyses de Trempe et Simon c'est, toujours dans le vocabulaire de Crozier, que ces absences contribuent à la constitution d'une zone d'incertitude que les deux catégories sociales antagonistes à la poursuite de leur intérêt respectif cherchent l'une à étendre et l'autre à réduire, tout accroissement de la marge de liberté des mineurs que permet l'existence de cette zone d'incertitude représentant une diminution de la marge de liberté des dirigeants de l'entreprise (soucieux de conserver la plus grande maîtrise possible du processus de production), et réciproquement.

2.3.1.4 Une analyse contemporaine d'événements contemporains

Enfin, quatrième et dernière lecture, celle qu'effectuent Berra & Revelli (1980) dans leur étude de l'évolution des comportements d'absence dans les usines FIAT. Lecture proche de la précédente (les absences y sont saisies dans la perspective d'une dynamique de conflit) mais néanmoins assez différente puisqu'elle fait intervenir un acteur supplémentaire, les organisations syndicales, et déplace le centre de gravité de l'analyse vers le problème des relations entre celles-ci et les travailleurs.

Le travail de Berra & Revelli a consisté à étudier l'évolution des absences chez FIAT durant les 20 dernières années dans son rapport à celle de l'état de

tension sociale dans l'entreprise. L'examen des chiffres leur a permis d'effectuer les constatations suivantes: Durant la période 1960/1970, il existait un rapport d'assez claire complémentarité entre absences pour grève et absences-maladie. Dans les moments de haute conflictualité caractérisés par un nombre important de débrayages, la quantité d'absences-maladie diminuait, pour augmenter en pointe dans les périodes de basse tension. Tout se passait, au fond, comme si les travailleurs auto-régularisaient la quantité de temps non-travaillé en utilisant alternativement le moyen de la grève et les ressources de la sécurité sociale.

A partir de 1973/1974, ce rapport, observent nos auteurs, s'inverse tout à fait: absences et débrayages ne sont plus complémentaires mais coextensifs; ils n'apparaissent plus alternativement mais simultanément et se superposent d'une façon systématique. Que les mots d'ordre de grève émanent de sources internes à l'entreprise ou extérieures à elle, on constate en effet, à partir de ce moment, durant les périodes d'arrêt de travail, des "pointes" d'absences atteignant parfois des valeurs supérieures à 40%.

Un phénomène paraît particulièrement remarquable à Berra & Revelli. Si l'on examine, montrent-ils, la durée des nombreuses absences qui se sont, par exemple, produites chez FIAT durant les années de grands conflits sociaux qu'ont été les années 75/76, on s'aperçoit que cette durée est généralement supérieure à celle des grèves avec lesquelles les absences coïncidaient très souvent, comme si les travailleurs tentaient d'infirmer anticipativement l'accusation de ne s'être délibérément pas présentés au travail. L'interprétation de Berra & Revelli met ce phénomène en rapport avec l'"étrange indifférence de groupes consistants de travailleurs vis-à-vis des

initiatives de luttes, indifférence qui contrastait avec le nombre très faible des "jaunes" (Berra & Revelli, 1980). Il faut voir là, estiment-ils, les signes d'une diminution de l'emprise de la "collectivité de l'usine" sur les travailleurs, les éléments d'une réaction individualiste des ouvriers se désolidarisant à la fois des intérêts de la structure dirigeante de l'usine, de ceux de la communauté de leurs compagnons de travail et de ceux des militants syndicaux.¹⁶

On voit que, pour Berra & Revelli, le cadre de l'analyse des absences s'élargit au-delà du domaine des rapports patronat-travailleurs: "L'absentéisme peut être utilisé non seulement comme un indicateur sûr du disfonctionnement du système entreprise et de l'organisation du travail, mais également comme un révélateur extrêmement sensible des fêlures et des points de crise dans le rapport complexe entre organisation syndicale et composition de la classe ouvrière et, plus généralement entre forme, gestion et contenus de luttes et la subjectivité en train d'émerger au sein de la force de

¹⁶ Militants syndicaux qui ne disposent plus d'aucun pouvoir de pression sur les travailleurs à partir du moment où la généralisation d'un comportement réduit presque à zéro leur pouvoir de sanction par la désapprobation collective.

17

Que les syndicalistes italiens se sentent concernés directement par le phénomène des absences et qu'ils s'en préoccupent, en témoignent ces paroles du leader communiste Giorgio Napolitano lors de l'assemblée nationale des dirigeants communistes d'usine et entreprise tenue à Milan le 22 Novembre 1975: "Nous considérons de notre devoir, en tant que communistes, d'engager une vigoureuse bataille politique, idéologique et morale dans les usines et les entreprises, contre des formes de réaction individuelle et équivoque à l'exploitation et à la disqualification du travail et contre de véritables phénomènes de laxisme qui provoquent des situations d'absentéisme. On ne lutte pas contre l'exploitation et le mauvais gouvernement en renonçant à sa propre moralité et dignité de travailleur" in (Weiss, D., 1975).

travail" (Berra & Revelli, 1980).¹⁷

2.3.2 Des approches variées inégalement pratiquées

Les quatre lectures que nous venons de présenter sont évidemment bien trop hétérogènes dans leur objet et leur nature pour autoriser une étude comparative un peu poussée. Leur incontestable intérêt réside ailleurs: elles illustrent assez clairement la grande variété de représentations possibles du phénomène des absences, variété dont il semble permis de croire qu'elle est liée, d'une manière plus ou moins rigoureuse, à celle des intérêts des différents groupes sociaux.

Soit, par exemple, le problème particulièrement sensible (problème sur lequel nous reviendrons abondamment) des absences volontaires, celles qui sont considérées comme le produit d'une intention personnelle. Le spectre de représentation de ce type d'absences peut, semble-t-il, être subdivisé en quatre secteurs définis par la proximité à quatre attitudes idéales possibles: i) L'attitude de type "patronat endurci" qui consiste à voir dans les absences volontaires une forme de désobéissance civile, d'attaque aux institutions; ii) L'attitude de type "patronat éclairé" qui conjugue la dénonciation de l'influence néfaste des absences sur le niveau de production et la reconnaissance de la nécessité d'examiner sans partis-pris les causes et significations du phénomène; iii) L'attitude de type "syndicat-gauche institutionnelle" consistant à considérer ces absences comme une réponse inévitable à la rapidité des cadences, au caractère pénible et monotone de la tâche ouvrière, tout en combattant ce type de comportement en y voyant une forme peu intéressante et dangereuse de lutte sociale; iv) Enfin l'attitude

"radicale-libertaire" de ceux qui jugent les absences volontaires comme une forme autonome de lutte ouvrière de caractère non-nécessairement défensif, parfaitement recommandable même si elle se développe souvent seulement au niveau individuel et demande à être organisée. Ces quatre positions peuvent être, notons-le, groupées de manière dissemblable selon le point de vue sous lequel on les prend en considération: la première, la deuxième et la troisième ont en commun de condamner les comportements d'absence volontaire tout en différant par le degré de force de cette condamnation (élevé pour la première, faible pour les deux autres) et sa justification (justification différente dans chacun des trois cas); d'un autre côté, les tenants de la première et de la quatrième position se rapprochent en posant également le problème sur le terrain moral quand ceux de la deuxième et de la troisième le posent sur le terrain technique (tentant d'identifier le moyen de régler le problème qui rencontre le mieux les exigences de la logique de la production ou celles de la lutte des classes).

La catégorie de représentations des comportements d'absence qui, ceci dit, nous intéresse le plus c'est, pour des raisons bien compréhensibles, celle de ces représentations qui ont cours dans l'immense quantité de publications scientifiques consacrées à ce sujet, c'est-à-dire celles qui ressortent de ces publications en même temps qu'elles commandent les recherches aboutissant à elles. A qui serait préalablement averti de la variété d'approches possibles du phénomène d'absence au travail, l'examen de cette volumineuse littérature réserverait une surprise: à quelques exceptions près,¹⁸ l'ensemble des travaux

¹⁸ Au titre desquelles il convient de faire figurer les recherches auxquelles il est fait référence dans les deux dernières subdivisions de la section précédente.

réalisés dans ce domaine se caractérise par une extrême homogénéité de type d'approche, de cadre de référence et de problématique.

Le premier coup d'oeil sur la littérature permet en effet de se rendre compte assez facilement que la majorité des recherches i) se centrent sur le problème des conséquences néfastes des comportements d'absence ii) se dirigent de façon préférentielle vers ce que ces comportements peuvent contenir de déviant, iii) multiplient les analyses autour du thème des absences volontaires. Au croisement des trois axes ainsi définis apparaît le phénomène que les auteurs de ces travaux considèrent comme l'objet d'étude de leurs recherches et qu'ils baptisent "absentéisme".

Sur la Fig. 7 l'objet privilégié de la majorité des recherches sur les comportements d'absence apparaît ainsi à l'intérieur de la cellule D: ce sont les absences dont les causes et les conséquences sont jugées de manière négative (pour les conséquences, les absences de courte durée et pour les

causes, les absences volontaires).

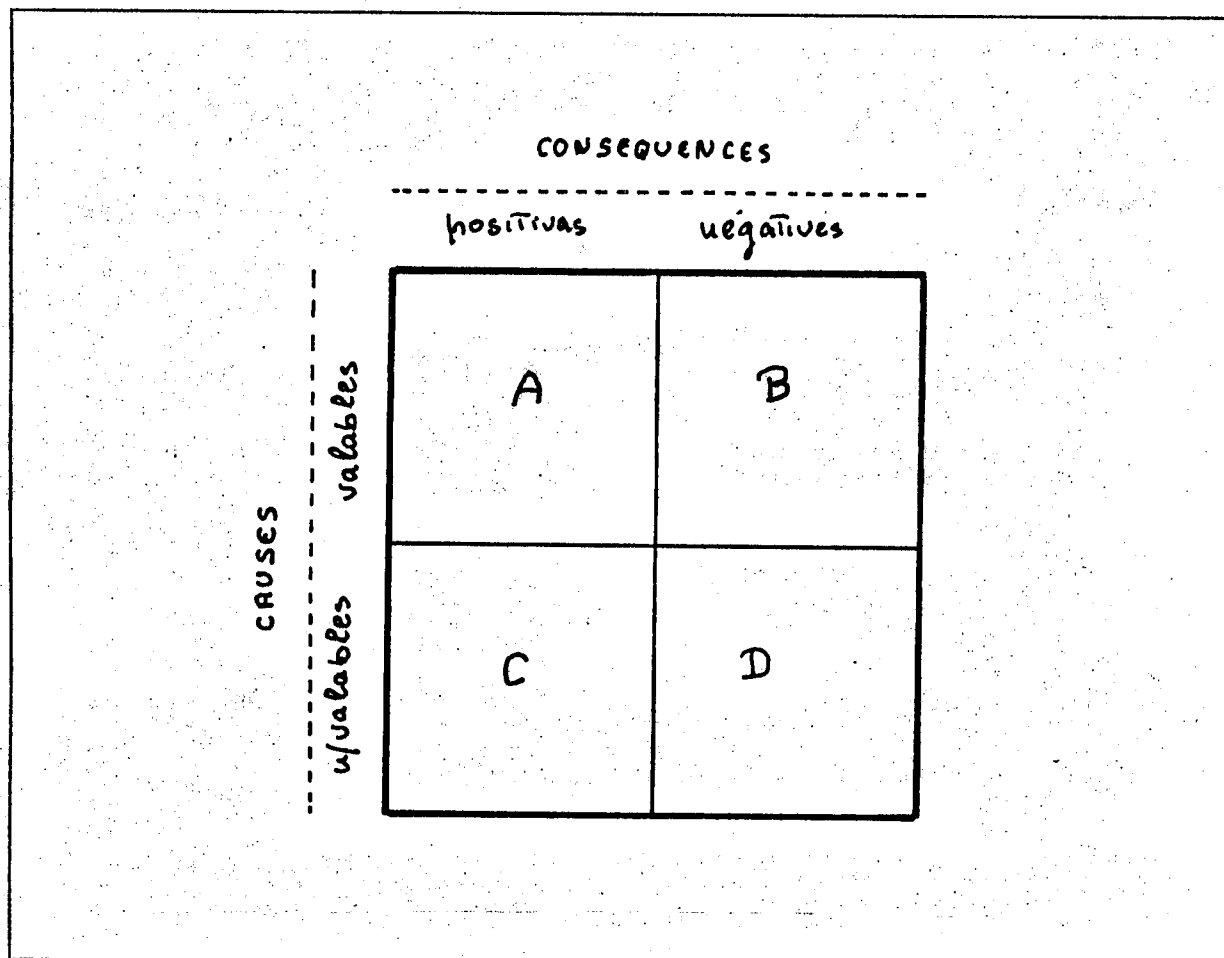


Fig. 7

On peut également constater que l'association constante de l'intérêt pour les absences dont les conséquences sont néfastes et l'intérêt pour celles dont les causes sont jugées non-valables a fini pour produire une assimilation de ces deux types d'absences qui se traduit par une concentration des cellules B et C en D (figure 8). Ce processus s'est de plus accompagné de l'écartement des absences de type A (cellule A) de la

problématique des absences. Ceci peut s'observer au niveau le plus fondamental, celui de la conceptualisation du phénomène. L'examen des différentes manières de déterminer le contenu de la notion d'absentéisme (cfr. plus loin) montre en effet que les définitions se centrent toujours sur les absences non-valables lorsqu'elles s'effectuent en référence aux causes des absences (cellule C) et sur les absences de courte durée lorsqu'elles s'effectuent en référence à leurs conséquences (cellule B). Lorsqu'il est question des absences de la cellule A, sont mises en avant les absences susceptibles de consister en "fausses maladies".

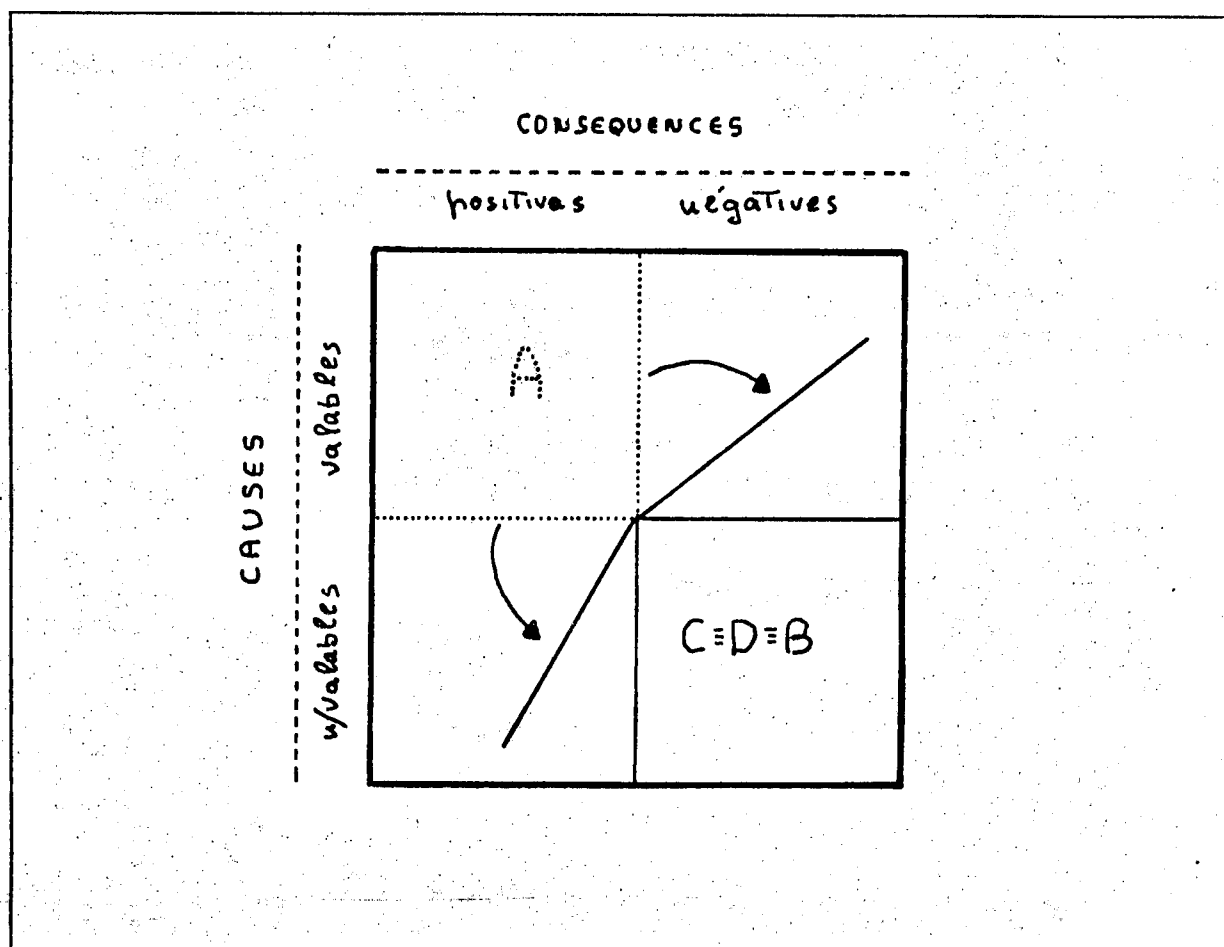


Fig. 8

Un corollaire important de la concentration de l'objet de la majorité des recherches autour du pôle D, c'est l'institution, dans la représentation des absences typique d'une grande partie de la littérature, d'une coupure très franche entre ceux qui "produisent" les absences (les travailleurs) et ceux qui les "subissent" (les administrations, les responsables de la gestion), les premiers se trouvant transformés en coupables profiteurs et les seconds en victimes. Il semble cependant assez évident que les travailleurs ne bénéficient pas toujours de leurs absences et que les entreprises n'en souffrent pas de manière systématique. Comme nous le verrons tout au long de ce travail, la réalité est en vérité plus complexe. S'il est en effet évident que les absences engendrent un certain nombre d'effets négatifs du point de vue de l'entreprise (coûts directs et indirects, désorganisation du processus de production), on ne peut nier que certaines de leurs conséquences possibles s'exercent pour son plus grand bénéfice (figure 9). Les absences peuvent jouer un rôle important de réducteurs de tensions, contribuer à rééquilibrer une situation dont l'évolution, sans elles, déboucherait sans doute sur des conflits ouverts et profonds aux effets négatifs sur la production bien plus graves que ceux qu'elles produisent: "Somme absences may be both necessary and beneficial to the person, the organisations, and the well-being and communal health" (Nicholson, N., 1977).¹⁹ D'un autre côté, toutes les conséquences de

¹⁹ La tension psychologique que certaines absences pourraient ainsi avoir fonction de soulager constituerait donc un produit de la "régression du politique au psychique". Pour Mendel (1974) la régression du politique au psychique se produit chaque fois que les conflits de classes sociales ne peuvent se développer dans toute leur ampleur et modifier le devenir de ces classes, chaque fois qu'ils sont occultés ou bien barrés par la force. Le mécanisme en est semblable à celui de la régression du psychique au somatique qu'on observe dans la vie individuelle, là où des conflits psychologiques ne peuvent s'exprimer.

son comportement sont loin d'être positives pour le travailleur qui s'absente, à commencer par les retenues salariales qui peuvent le sanctionner. Enfin, un facteur supplémentaire de complexité, greffé sur les précédents, c'est le caractère relatif des conséquences négatives des absences à l'intérieur même de l'entreprise: les objectifs/problématiques des départements, par exemple, de la gestion du personnel et de la production sont assez éloignés pour qu'une même absence y soit ressentie de manière différente.

Fig. 9
Possibles conséquences des absences

	POSITIVES	NEGATIVES	FACTEURS CONDITIONNANTS
L'INDIVIDU	<p>REDUIRE LE STRESS ET RECUPERER DE DES EFFORTS PHYSIQUES ET PSYCHI- QUES DEPENSES</p> <p>REEQUILIBRER LE SYSTEME OBJECTIFS/ CONTRAINTES PERSONNELLES - OBJECTIFS/CONTRAINTES ORGANISA- TIONNELLES (MOTIVATION)</p> <p>POSSIBILITE DE RESOUDRE LES PRO- BLEMES EXTRA-ORGANISATIONNELS</p>	<p>PERTE DE GAINS</p> <p>NUIRE SON IMAGE FACE A SES COLLEGUES ET SUPERIEURS</p> <p>ACCUMULATION DE TRAVAIL DUE A L'ABSENCE</p> <p>PERTE DE CAPACITES (RYTHME DE TRAVAIL, INFORMATION, CONTACTS) ET NECESSITE D'UNE READAPTATION (SURTOUT SI L'ABSENCE A ETE LONGUE)</p>	<p>POLITIQUE DE L'ENTREPRISE SUR LES ABSENCES</p> <p>NATURE ET NIVEAU DE LA TACHE</p> <p>NORMES EXISTANTES AU NIVEAU DES TRAVAILLEURS (GROUPE) SUR LES ABSENCES</p> <p>FREQUENCE/DUREE DE L'ABSENCE</p> <p>PERCEPTION DES RAISONS DES ABSENCES</p> <p>MARCHE DU TRAVAIL</p>
LE GROUPE	<p>AUGMENTATION DE LA POSSIBILITE D'UN ELARGISSEMENT DES TACHES</p> <p>DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES</p> <p>POSSIBILITE DE FAIRE DES HOURS- EXTRA</p> <p>RECONNAISSANCE DES SUPERIEURS</p> <p>AMELIORATION DE LA COESION INTRA-GROUPE</p>	<p>ACCROISSEMENT DE LA CHARGE DE TRAVAIL</p> <p>DECLACHEMENT D'UNE SITUATION CONFLICTUELLE, DETERIORATION DES RAPPORTS</p>	<p>NATURE ET NIVEAU DE LA TACHE</p> <p>POLITIQUE DES REPLACEMENTS</p> <p>FREQUENCE ET DUREE DES ABSENCES</p> <p>CONTRAINTES DUES A LA CHARGE DE PRODUCTION</p> <p>NIVEAU D'INTERDEPENDANCE DES TACHES</p> <p>NORMES ET VALEURS EXISTANTES (INTRA-GROUPE) (ATTITUDE D'UN DIRECT)</p>
L'ORGANISATION	<p>DIMINUTION DES TENSIONS ET MAIN- TIEN A UN DEGRE POSITIF DE LA MOTIVATION DES TRAVAILLEURS</p> <p>AMELIORATION DU NIVEAU DE POLY- VALENCE ET SOUPLESSE DE L'ORGA- NISATION</p> <p>INDICATEUR DES DEREGULATIONS POSSIBLES DANS L'ORGANISATION</p> <p>UTILISATION DES ABSENCES COMME JUSTIFICATION DE CERTAINES SI- TUATIONS DE CRISE, QUI PEUVENT AVOIR D'AUTRES CAUSES</p>	<p>AUGMENTATION DES COUTS DE PRODU- TION:- PERSONNEL SUPPLEMENTAIRE - BAISSSE DE PRODUCTIVITE - ACTIONS DE CONTROLE DES ABSENCES</p> <p>DIMINUTION DE LA COMPETITIVITE</p> <p>DEGRADATION DES RAPPORTS A L'IN- TERIEUR DE L'ORGANISATION</p>	<p>FREQUENCE ET DUREE DES ABSENCES ET LEUR NUISIBILITE</p> <p>INTERDEPENDANCE TECHNIQUE DES TACHES EXECUTEES</p> <p>DEGRE DE SOUPLESSE DE LA PRODU- TION</p> <p>SITUATION DE MARCHE</p> <p>LOIS NATIONALES ET LOCALES</p> <p>NORMES ET VALEURS EXISTANTES SUR LES ABSENCES</p>
LA COMMUNAUTE	<p>MAINTENIR UN CERTAIN NIVEAU DE SANTÉ PUBLIQUE</p> <p>REEQUILIBRE INFORMEL DES TENSIONS ENTRE LES DIFFERENTS SYSTEMES EXISTANTS: PAR EX. FAMILLE- ENTREPRISE</p> <p>INDICATEUR DE DYSFONCTIONNEMENTS POSSIBLES DANS L'ENSEMBLE DE LA COMMUNAUTE</p>	<p>AUGMENTATION DES DEPENSES PU- BLIQUES</p> <p>EXACERBATION DES RAPPORTS INTER-GROUPES</p>	<p>FREQUENCE ET DUREE DES ABSENCES</p> <p>RAISONS QUI SONT ATTRIBUEES A LA PRODUCTION DES ABSENCES</p> <p>NORMES ET VALEURS EXISTANTES SUR LES ABSENCES</p> <p>SITUATION POLITIQUE, SOCIALE ET ECONOMIQUE DE LA COMMUNAUTE</p>

Nous reviendrons à plusieurs reprises tout au long de ce travail sur le problème que pose cette relativité et sur les problèmes analogues qui surgissent lorsqu'on soulève la question du coût des absences et surtout celle de leurs causes.

2.4 CONCLUSIONS

La confrontation de ce que nous savons de l'épaisseur historique du phénomène des absences, de sa nature à la fois organisationnelle et extra-organisationnelle, de son essentielle complexité à plusieurs niveaux et de la nécessaire relativité de son appréhension, avec l'enseignement qu'il est possible de tirer de l'examen de l'ensemble de la littérature, nous semble, pour conclure, conduire aux considérations suivantes: Si l'on souhaite prendre en charge de manière convaincante l'ensemble des aspects des comportements d'absence et en construire une représentation à la fois fidèle et complète, il convient d'abord impérativement d'abandonner le point de vue normatif qui s'exprime dans la majorité des travaux et dont l'emprise qu'il exerce conduit (comme nous le verrons encore mieux plus loin) à la construction d'un objet d'étude imaginaire. Plus positivement, il semble ensuite absolument nécessaire d'étendre le cadre de recherche bien au-delà de l'ordre de réalités prises en considération dans cette même majorité de travaux et plus particulièrement, (dans le sens indiqué par les quelques articles résumés dans la présentation des deux derniers échantillons d'analyse), de replonger les comportements d'absence dans la dynamique conflictuelle entraînant les divers groupes sociaux concernés. Ces affirmations intuitivement avancées à l'issue de cette première exploration de

notre domaine de recherche, requièrent bien entendu une confirmation méthodique. Il est clair que les chapitres suivants vont tenter d'y procéder.

III

CONCEPTS ET MESURES

3.1 INTRODUCTION

Des études systématiques sur les comportements d'absence au travail²⁰ ont été effectuées et publiées depuis plus de cinquante ans.

C'est surtout depuis 1920 que, sous l'influence de l'intérêt croissant porté aux problèmes du rendement, les études sur les absences aux postes de travail se sont multipliées. L'évolution des conditions sociales, dans sa relation à celle des pratiques économiques, politiques et idéologiques, a engendré l'apparition de nouveaux types de demandes sociales que les diverses disciplines scientifiques se sont efforcées de prendre en charge.

Ainsi, à l'instar d'autres problèmes (comme celui des accidents de travail

²⁰ Bien que le phénomène des absences soit surtout étudié dans le cas des ouvriers et des employés, il n'est aucune catégorie socio-professionnelle qui ne soit, à un degré ou l'autre, concernée, comme en témoignent ces paroles du président de la Chambre Belge des Représentants, lors de son allocution d'ouverture de la session de 1975: "Il y a un mal qu'il faut extirper d'urgence parce qu'il entrave le bon déroulement et la célérité du travail parlementaire, et surtout parce qu'il a des répercussions fâcheuses sur l'examen des budgets. Il s'agit de l'absentéisme. Ce phénomène est un mal traditionnel, ce qui ne peut l'excuser pour autant. La situation actuelle (des taux d'absences de plus de 40%) doit être redressée et il importe que la chambre et surtout les groupes politiques prennent des mesures adéquates" CHAMBRE, ANN-PARL. 14 octobre 1975 p10, in (Drion, F., 1978).

²¹ Pour désigner le phénomène par lequel un ouvrier ou un employé quitte l'entreprise où il travaillait nous préférons l'emploi du terme anglais "turnover" à celui de l'expression française "rotation du personnel" expression tenue pour équivalente mais en réalité moins précise puisqu'elle

ou du "turnover"),²¹ le problème des absences se situe au carrefour d'un grand nombre de disciplines: on trouve sur ce sujet des études qui relèvent de domaines assez différents: médecine du travail (Bews,D.C.,1966), (Kliesh & Wheeler, 1969), (Fuxon et al., 1978); psychologie industrielle (Metzner & Mann, 1953), (Newman,J.C.,1974), (Smith,F.G.,1977); sociologie du travail (As,D.,1962), (Linhard,D.,1978), (Maggi,B.,1968); management (Caleo,R.L.,1963), (Bureau of Business Practice, 1967), (Dreifack,R.,1970); droit du travail (Henrard,M.,1976), (Matelle,J.,1977) ... etc.

Contrairement à ce que l'on pourrait attendre, cette diversité d'approches n'a pas contribué à un enrichissement des connaissances: elle n'a pas conduit à l'édification d'un savoir multidisciplinaire de l'absence. Ceci tient certainement pour une part importante à la variété des lieux d'où les différentes recherches se sont développées et à la variété des objectifs programmatiques de ces différents lieux: universités (Brockner,W.R.,1959), (Brown,C.A.,1975), (Nicholson,N.,1975); entreprises (Acton Society Trust,1952), (Dunlop Company,1969), (Confederation of British Industry,1970); services de santé (Metropolitan Life Insurance Co.,1951), (Australia Dep. of Health,1974), (USA Dep. of Health,1972); départements de l'ETAT qui ont affaire au problème du travail (Bureau National Des Affaires USA,1954, 1960), (Civil Service Departement Great Britain,1971).

En d'autres mots, ce qui apparaît avoir fait (et faire encore) obstacle à la constitution d'un véritable savoir interdisciplinaire de l'absence, c'est l'existence à l'intérieur de chaque discipline, et en grande partie liées à l'existence d'intérêts sociaux différents, d'une grande diversité et d'une

s'applique également aux changements de poste au sein d'une même entreprise.

grande confusion méthodologique dont ni l'importance véritable ni l'origine réelle ne semblent généralement saisies avec la clarté nécessaire. Cette anarchie méthodologique se manifeste d'abord au niveau fondamental de la définition des concepts et de la détermination des mesures. La clarification de la problématique sur ce double plan s'impose donc comme la première tâche d'une étude critique de la méthodologie de l'étude des absences au travail: elle fait l'objet de ce deuxième chapitre et prend la forme d'un inventaire critique des concepts et mesures figurant dans la littérature.

3.2 CONCEPTS

Nous étudierons successivement les concepts d'absence, d'absence volontaire et d'absentéisme, qui jouent un rôle-clé dans l'ensemble des recherches sans que leur signification soit le plus souvent vraiment bien définie.

3.2.1

Notion d'absence

En appliquant aux situations de travail les définitions de la notion d'absence données dans plusieurs dictionnaires, on aboutit à caractériser la situation d'absence comme le fait de n'être pas présent dans le lieu de travail lorsqu'on devrait y être et/ou lorsqu'on y était attendu.

Les conditions auxquelles font référence ces deux manières apparemment très proches de définir les circonstances de l'absence ("devoir être présent", "être attendu") ne sont en réalité pas si concomitantes qu'on pourrait d'abord le croire. Par exemple en certaines situations (maladie, grossesse/accouchement, stages de formation etc...) il est précisé par le contrat de travail qu'il n'y a pas obligation d'être présent: en

conséquence et par définition, le fait de n'être pas présent dans le lieu de travail pour une de ces raisons n'implique pas, d'un point de vue absolu, l'existence d'une absence. Du point de vue, par contre, du service où l'individu travaille, le fait qu'il y était attendu permet de considérer la même non-présence comme une absence.

Cette ambiguïté dans la définition se trouve à l'origine de l'existence de plusieurs types de concepts et de mesures d'absence. Certains auteurs, par exemple, ne considèrent pas comme absences les non-présences dues à la maladie (l'individu ne devait pas être présent) et utilisent des mesures qui ne prennent pas en compte les cas de maladie (taux d'absences maladie non-comprise (Weaver & Holmes, 1972)); d'autres ne considèrent plus comme absence les non-présences qui dépassent un certain temps (l'individu n'est plus attendu et le service est déjà réorganisé).²² Dans le premier cas les absences sont définies par les caractéristiques du comportement et dans le second cas elles sont définies plutôt par ses conséquences.

Dans l'ensemble, on distinguera les problèmes que pose la définition des absences en fonction de leur durée, de leurs conséquences et de leurs causes.

3.2.1.1 La définition des absences en fonction de leur durée

A partir du moment où l'on considère l'absence comme une non-présence dans le temps (horaire), il convient de déterminer la limite minimale et la limite maximale entre lesquelles une non-présence doit être considérée comme une

²² Le problème se complique encore davantage lorsqu'on envisage la question des absences chez les cadres. Il est difficile de cerner avec précision la notion d'absence pour cette catégorie de travailleurs parce que la mobilité de leurs horaires et les possibilités qu'ils ont de travailler à l'extérieur de l'entreprise réduisent considérablement l'importance à la fois du fait d'être attendu et de l'obligation d'être là.

absence, autrement dit de préciser à partir de quel moment une non-présence de très courte durée, un retard, devient une absence et à partir de quand une absence cesse d'être telle pour ressortir au phénomène de turnover. Ce type de problème soulève une série de difficultés au niveau de la définition de l'absence et de l'opérationnalisation de cette définition. Comment ces difficultés ont-elles été considérées jusqu'ici? L'examen de la littérature montre que la question-clé de la problématique soulevée peut se formuler de la manière suivante: Existe-t-il entre ces comportements seulement des différences quantitatives (au niveau du temps d'absence) ou existe-t-il également des différences qualitatives (chaque comportement possédant sa propre identité)?

Les retards

La plupart des auteurs n'ont pas pris en considération dans leurs études les comportements de retard, estimant que ces comportements ne possédaient pas d'identité propre. Dans l'ensemble, les retards sont donc soit intégrés dans les absences lorsque les analyses sont faites en heures d'absence, soit écartés des calculs lorsque les absences sont comptabilisées en journées. Dans ce dernier cas, il est possible de considérer les retards ou comme des présences, c'est-à-dire comme du temps travaillé, ou comme des absences qui ne sont pas comptabilisées. Les répercussions du choix de l'une ou l'autre de ces hypothèses sont très importantes au niveau des calculs, surtout des calculs de taux d'absence.

Absences et turnover

En suivant Lyons (1972), Burke (1972) et Hawk (1976) dégageons tout d'abord les trois perspectives possibles sur les rapports des absences et du turnover.

1. Il existe un continuum entre ces deux comportements.

Les absences constituent un comportement précurseur du turnover. La décision qui est prise par le travailleur lorsqu'il s'absente est une miniature de la décision qu'il devra prendre pour quitter l'organisation dans laquelle il travaille (Herzberg et al., 1957). Un degré élevé d'absences peut donc être considéré comme le signal d'un futur écartement, la première phase d'un processus de séparation (Melbin, 1961).

2. Les absences sont des comportements alternatifs au turnover.

Ce point de vue est celui des chercheurs du Tavistock Institute, Hill & Trist (1953, 1955): "absences of all forms were considered under the inclusive concept of withdrawal from work, but labour turnover -- leaving one job to another -- was contrasted with absence -- being away from work while still remaining an employee (...) absences are essentially a "stayer" phenomenon.²³ One of their uses is to provide a means of temporary withdrawal from the stress of continuing in, as distinct from breaking a work relationship" (Hill & Trist, 1955).

3. Les absences et le turnover, même s'ils n'ont pas de rapports entre eux, ont des causes communes.

²³ Hill & Trist partent de la présupposition "that all additions to the work force can be conceptualised as potentially either stayers or leavers" (Knox, 1961) et que "the process of labour turnover has three broadly distinct phases: an induction crisis when a large proportion of entrants become casualties as a result of their initial encounter with the firm; a period of differential transit when those who survive learn the ways of the firm and discover how far they have a place in it; and a period of settled connection characterized by remainder of quasi-permanent employer" (Hill & Trist, 1953). Pour plus de détails cfr. chapitre IV.

Ce point de vue est défendu par March & Simon (1958) qui affirment: Peut-être n'existe-t-il pas de relation significative entre les deux comportements et les témoignages empiriques disponibles n'indiquent-ils aucun lien solide entre les mesures de l'absentéisme et celles du turnover, du moins : "differences between absences and turnover stem not from differences in factors inducing the initial impulse but primarily from differences in the consequences of the alternative forms of withdrawal" (March & Simon, 1958). Selon ces auteurs, les absences et le turnover sont donc liés positivement si les pénalités attachées à l'absence et au turnover sont normales.

Une fois dégagées ces différentes perspectives, Lyons (1972) pose trois questions:

1. Les absences et le turnover sont-ils associés?
2. Existe-t-il une progression dans la distanciation, amorcée par les absences et suivie d'un éventuel turnover?
3. Les deux types de comportements sont-ils déterminés, influencés, ou au moins en relation avec les mêmes facteurs?

La réponse de Lyons à la première question est positive. Examinant les résultats de 29 tests effectués en vue d'étudier les relations entre les deux comportements, Lyons en a trouvé 16 significatifs et positifs et 1 significatif et négatif. L'existence d'une association ressortait fortement de l'analyse conduite au niveau individuel (11 tests sur 11 significatifs et positifs) et plus faiblement de l'analyse au niveau du groupe (5 sur 6 des corrélations significatives positives et 6 sur 10 des corrélations non-significatives également positives).

A la deuxième question, l'auteur répond également positivement, l'analyse de 10 échantillons à laquelle il a procédé indiquant que les personnes qui ont quitté leur entreprise ont été significativement plus absentes que celles qui sont restées. Cette petite, mais évidente relation, sert de base à Lyons pour proposer l'existence d'une progression dans les comportements de retrait, de l'absence au turnover.

Enfin, dans les 11 échantillons analysés en vue de répondre à la troisième question, 92 variables étaient corrélées significativement, soit avec l'absence, soit avec le turnover, mais de ces 92, 8 seulement présentaient des corrélations significatives avec les 2 comportements dans le même échantillon. Lyons en déduisit le caractère très peu probable de l'existence de facteurs communs et conclut "it may be that turnover and absence are phenomena of different levels of hierarchical structure" (Lyons, 1972).

On trouve cependant dans l'article de Lyons une sérieuse invitation à prendre ces résultats avec précaution. L'examen de la littérature, souligne-t-il, montre la non-standardisation des méthodes utilisées: certains auteurs utilisent comme unité d'analyse le groupe et d'autres l'individu.²⁴ Les mesures employées pour évaluer les absences et le turnover sont très variables: "some studies used total absences; some differentiated types of absenteeism such as unexcused, sickness, and so on; and many did not specify which measure was used. Authors often did not report even whether they were using days absent or times absent --two measures with different reliabilities" (Lyons, 1972).

²⁴ Cfr. plus loin (chapitre 3) l'étude de l'influence de l'emploi du groupe ou de l'individu comme unité dans les analyses.

Parmi les autres études consacrées à ce problème, on retiendra celles de Porter & Steers (1973) et Steers & Rhodes (1978). Pour ces auteurs, absences et turnover constituent des comportements différents, chacun doté d'une identité propre. Porter et Steers le montrent d'abord en construisant un modèle de décision dans lequel les absences et le turnover sont des comportements rationnels déterminés par l'évaluation subjective des coûts et bénéfices associés à leurs conséquences respectives. L'examen de ce modèle montre, par exemple, que les absences permettent une amélioration temporaire d'une situation pénible sans perte des bénéfices de l'emploi, tandis que le turnover entraîne une perte de tous les bénéfices possibles.

D'importantes différences existent également, à leur yeux, au niveau des causes des deux comportements. La revue de la littérature à laquelle ils ont procédé (Porter & Steers, 1973) contient l'analyse de 22 résultats d'études de corrélation entre différents facteurs et "both turnover and absenteeism among the same samples". Il apparaît que dans 6 cas seulement sur 22, les corrélations entre les facteurs en étude et les deux comportements doivent être considérées comme significatives et positives; dans le reste des études, il arrive que quelques facteurs soient corrélés significativement avec un des comportements, mais sans l'être, alors, avec l'autre.

Ces auteurs résument leur position sur le problème en affirmant que les absences "as a category of behavior differ in three important aspects from turnover" (Steers & Rhodes, 1973).

1. Pour l'individu, les conséquences associées à l'absence sont normalement moins importantes que celle associées au turnover.

2. Les absences sont des comportements plus spontanés, la décision de s'absenter étant relativement plus facile à prendre que celle de quitter l'entreprise qui exige davantage de réflexion .
3. Les absences peuvent constituer un comportement de substitution au turnover lorsque les conditions favorables à celui-ci ne sont pas réunies (typiquement lorsque les chances de trouver un autre emploi sont réduites).

Nicholson et al. (1977), ont également étudié cette question dans une étude dont l'objectif était d'analyser "the individual's self-reported absence and the propensity to leave" en rapport avec la satisfaction dans les différents aspects de la situation de travail. Pour ces auteurs, le caractère flou du rapport entre absences, turnover et attitudes en relation au travail (satisfaction au travail) est d'abord imputable au fait que les deux comportements sont "remotely causally related to job attitudes". Pour l'explication du manque de netteté des résultats obtenus jusqu'alors dans l'étude de cette question, Nicholson et al. (1977) avancent, de plus, trois explications de nature méthodologique: les auteurs qui se sont penchés sur le problème, remarquent-ils, commettent l'erreur : i) de ne pas utiliser l'individu comme unité d'analyse, ii) de faire du turnover une variable dépendante, iii) d'employer des mesures d'attitudes au travail trop rudimentaires.

Comment se présentent ces trois problèmes? Problème de l'unité d'analyse d'abord: On se heurte ici, remarque Nicholson, à une double exigence contradictoire: il faut arriver à pouvoir mettre les absences de chaque individu en rapport avec ses attitudes au travail sans compromettre l'anonymat

des personnes interrogées (anonymat qui constitue une des conditions pour la validation des échelles utilisées). Dans l'impossibilité de résoudre ce dilemme, les auteurs de la plupart des études se sont résignés à effectuer des études au niveau du groupe, qui fournissent des informations moins spécifiques et plus délicates à interpréter. Il existe pourtant une autre solution, qui consiste à employer les "self-reported absence notes" comme l'avaient fait Van Zelst et Ken (1955) et Gerstenfeld (1969). Nicholson justifie le bien-fondé de cette méthode par le double avantage qu'elle comporte:

1. "The assurance of anonymity obviates the need for dishonest self-reports by respondents in the interest of their self-protection."
2. "The spread of self-reported absence scores may be compared with more objective records" (Nicholson, 1977).

Comme la distribution des données auto-rapportées n'apparaît pas significativement différente de la distribution de celles fournies par l'entreprise, on conclut que les résultats obtenus par ce procédé n'ont pas été significativement biaisés.

Problème, ensuite, de la mesure du turnover. March & Simon (1958) avaient déjà remarqué que la décision de quitter l'emploi était déterminée par plusieurs facteurs dont les attitudes de l'individu vis-à-vis de son travail. Nicholson choisit ici de s'inspirer de la réflexion de Fishbein qui faisait remarquer, à propos du problème de la prédiction des comportements à partir des attitudes: "behavioral intention as an output measure in preference to actual behavior is recommendable as a means of 'shedding' surplus variance arising from extraneous and uncontrolled influences while highlighting the volitional components of behavior" (Nicholson, 1977). S'agissant d'étudier ce

comportement qu'est le turnover, Nicholson a donc préféré utiliser la mesure de la "propensity to leave" qui fait converger l'analyse dans la "motivation de partir" en éliminant les éléments imprévus, accidentels et inévitables pouvant se trouver à l'origine d'un départ de l'entreprise²⁵.

Problème, enfin, du type de mesures d'attitudes au travail. Les mesures normalement utilisées restent à un niveau très simple, ce sont des mesures globales de "job satisfaction". Pour Nicholson, il convient d'utiliser des mesures plus fines, capables de déceler la manière variable dont les absences et le turnover (sous la forme ici de la "propensity to leave") sont reliés aux divers niveaux de satisfaction.

Ainsi, à titre de réponse aux trois objections méthodologiques qu'ils formulaient à l'endroit de la plupart des travaux effectués dans ce domaine, Nicholson et al. ont, dans leurs propres études, utilisé comme variables dépendantes "the individual self-reported absence" et "the propensity to leave" en rapport avec la satisfaction vis-à-vis des divers aspects de la situation de travail établie sur base d'un large "spectre" d'attitudes

²⁵ Cette décision nous apparaît basée sur un raisonnement exact qu'il faut toutefois compléter par la remarque suivante: ce que, finalement, ce type d'approche permet d'analyser, ce ne sont donc pas les rapports existant entre les attitudes par rapport au travail et le turnover mais plus précisément les rapports entre les attitudes par rapport au travail et le désir de quitter l'entreprise qu'il convient de considérer comme un stade par lequel on peut passer ou ne pas passer dans le processus d'abandon de l'entreprise. On a ici affaire à des éléments non seulement quantitativement mais qualitativement différents: la "propensity to leave" n'est pas seulement un moment antérieur au turnover, elle est aussi un moment autre les variables qui jouent dans la "propensity to leave" ne sont pas seulement d'un degré inférieur à celles qui jouent dans le turnover, elles sont également différentes (on peut avoir envie de quitter l'entreprise et ne pas pouvoir le faire; au contraire, on peut se trouver bien dans l'entreprise et la quitter pour des raisons étrangères à la situation de travail).

susceptibles d'intervenir "in decision-making".

Si l'on examine les résultats de ces études dans le cadre des trois perspectives possibles sur les rapports absences/turnover, on s'aperçoit qu'ils ne confirment ni la thèse de Herzberg et al (1957) selon laquelle l'absence est la version miniaturisée du turnover, ni celle de Hill & Trist (1955) affirmant que les absences constituent un comportement alternatif au turnover. De ces derniers auteurs, Nicholson et al. (1977) soutiennent l'idée qu'un écartement temporaire et un écartement permanent sont des processus différents tant du point de vue de leurs conséquences que du point de vue des mécanismes psychologiques mis en jeu, en précisant: "there is much in their antecedents and causes that they share in addition to their distinct differences". Ils concluent qu'absences et turnover "are inherently complex phenomena whose interrelationships and determinants are not amenable to encapsulation by a single unified view" (Nicholson et al., 1977).

3.2.1.2 La définition des absences en fonction de leurs conséquences

Plutôt que sur base de leur durée, il est possible de définir les absences en fonction de leurs conséquences sur le processus de production. Examinons trois définitions des comportements d'absence:

Le "Minnesota Standart Absence Rate " (Heneman, 1961) considère qu'un travailleur s'est absenté lorsque "he failed to report for work when he was scheduled to work". Plus précisément un employé ne s'est pas absenté s'il ne s'est pas présenté pour les raisons suivantes: service militaire, devoirs civiques, grève, "lay-off" ou "lockout", si l'absence était autorisée d'avance ou si malgré une arrivée en retard il a travaillé au moins une demi-journée.

D'autre part, si le travailleur s'est absenté sans préavis, il est considéré comme absent seulement pendant les premiers cinq jours.

Pour le "Bureau of Labor Statistics, U.S.A.",

"Absenteeism is the failure of workers to appear on the job when they are scheduled to work. It is a broad term which is applied to time lost because sickness or accidents prevent a worker from being on the job for other reasons. Workers who quit without notice are also counted as absentees until they are officially removed from the payroll." (Gaudet, 1963)

Pour l'"Employment Service U.S.A."

"A worker is not absent if he is not scheduled to work. For example, he is not scheduled for work if: i) he is on leave of absence, ii) he is ill, and the illness is of such duration that his name has been removed from the list of active employees, iii) he is on vacation or annual leave.

De plus, une absence motivée par la maladie ou le décès d'un membre de la famille proche du travailleur n'est autorisée ("the worker is not scheduled to work") que dans le cas où un accord a préalablement été passé entre le travailleur et l'organisation. Enfin, un travailleur qui s'est absenté sans préavis ne doit plus être considéré comme "scheduled to work" après 6 jours d'absence, sauf s'il fait savoir qu'il a l'intention de reprendre le travail.

Ces définitions utilisées par trois organismes du même pays sont significativement différentes. Cette différence se répercute immédiatement sur les résultats obtenus dans la comptabilisation des absences.

Deux exemples suffiront à le montrer: Noland a comparé les résultats obtenus en utilisant, pour l'analyse d'une même situation, deux concepts différents d'absence (Noland, 1945): l'un des concepts est utilisé par Kennedy (1943) et publié dans le "Monthly Labor review": "the failure of workers to report on the job when they are scheduled to work"; l'autre est utilisé par Evans (1943) et publié dans l'"American Labor Review":

"absenteeism is usually defined as the absence of workers during a full shift that is scheduled to work". Avec la première définition, Noland obtient 12,2% d'absences, mais avec la deuxième seulement 8,4%, valeurs qui peuvent être considérées comme significativement différentes.

Dans un travail plus récent, Miner (1977) attire l'attention sur le fait que, pour le calcul des absences de longue durée, certaines entreprises prennent en considération seulement les premiers jours d'absence (jusqu'à 5) et d'autres le total des journées d'absence. Il montre que l'écart des valeurs obtenues est énorme: 3,15% de différence entre les valeurs obtenues lorsque l'on compte seulement les quatre premiers jours et lorsque l'on compte tous les jours d'absence.²⁶

L'étude de Miner était publiée par le " Bureau National des Affaires", USA, dont l'intérêt particulier à mesurer les absences qui exercent une influence négative sur la productivité l'a conduit à formuler une nouvelle définition de l'absence: pour l'analyse des absences: 1) sont considérés les quatre premiers jours d'absence de n'importe quelle absence (avec paiement, s/paiement ...); 2) ne sont pas considérés: i) les absences au-delà de quatre jours, ii) les vacances, iii) les absences inférieures à un jour, iv) les absences par abandon de l'emploi lorsque le travailleur a donné un préavis.

On voit que ce qui commande cette définition, c'est le souci de prendre exclusivement en compte les absences qui vont influencer négativement la production (par exemple à partir du quatrième jour il a déjà été possible de réorganiser la production en pourvoyant au remplacement de celui qui est

²⁶ Miner (1977) fait également remarquer que 55% des entreprises qui calculent régulièrement les indices d'absences n'insèrent pas dans leurs calculs les absences inférieures à un jour.

absent). Toutes les définitions que nous venons de citer présentent d'ailleurs ce point commun d'être construites autour des oppositions: travail schedule/unschedule; absences avec préavis/sans préavis; durée minimum/maximum de l'absence. Cette façon de procéder est typique du lieu d'où les études qui proposent ces définitions émanent: organisations industrielles et commerciales et départements de l'Etat où la problématique de base est celle de la production.

3.2.1.3 La définition des absences en fonction de leurs causes: le concept d'absence volontaire

Il est enfin possible de définir les comportements d'absence en référence à leurs causes. C'est ce que font les auteurs qui, reprennant la classification utilisée par les organisations dans leur travail de gestion/contrôle, différencient les absences en fonction des causes/motifs considérés comme justifiés ou non par l'entreprise où ces absences se sont produites (Newman, J.E., 1974). D'autres auteurs distinguent les absences justifiées comme maladies de celles qui ne le sont pas. Il est clair que l'utilisation de l'une ou l'autre de ces deux méthodes de classification comporte des répercussions sur l'allure générale des résultats et qu'à l'intérieur d'un même système de classification peuvent se produire des variations importantes correspondant aux variations que connaissent les normes de justification des absences lorsque l'on passe d'une entreprise à l'autre.

Dans le champ de l'approche "causale" des comportements d'absence, toute une problématique est apparue des derniers temps, surtout à partir du moment où certaines absences ont commencé à s'accompagner du maintien du droit au salaire intégral ou partiel. Cette problématique est née du soupçon que les

raisons présentées par les travailleurs ne correspondent pas aux "vraies raisons" des absences et que des "raisons valables", par exemple la maladie, sont invoquées pour dissimuler des absences délibérées (Morgan & Herman, 1976).

Un nouveau procédé de classement a donc vu le jour, basé non sur les aspects temporels des comportements d'absence ou sur leurs conséquences, mais sur leur caractère intentionnel ou non. Ce nouveau procédé est à la fois moins immédiat et moins objectif que les deux précédents: moins immédiat puisqu'il ne s'appuie pas sur des éléments directement observables du comportement mais requiert un travail d'inférence; moins objectif puisqu'il se fonde sur la manière dont ce comportement est subjectivement perçu. Le concept sur l'usage duquel repose ce type de classement est le deuxième des concepts dont nous souhaitons effectuer l'analyse, le concept d'absence volontaire. On peut montrer que l'inférence d'intentionnalité dans le comportement qui aboutit à identifier une absence comme une absence volontaire constitue un cas particulier d'un phénomène plus général connu sur le nom de processus d'attribution causale.

Absence volontaire comme processus d'attribution

L'opposition absences volontaires/absences involontaires constitue en effet une figure particulière de l'opposition "personal causality / impersonal causality", opposition fondamentale dans la psychologie "naïve" ou psychologie du sens commun, telle qu'elle est présentée dans la théorie des attributions de Heider (Heider, 1958).

Cette théorie affirme que les individus sont animés par une irrésistible tendance à considérer les comportements d'autrui comme le produit de certaines

causes dont ils tentent d'inférer la nature dans l'intention de mieux appréhender leur environnement social, de le rendre davantage prévisible et, partant, mieux contrôlable par eux. Ce travail d'attribution causale s'effectue de la manière suivante: les individus exploitent l'information qui se trouve à leur portée: les effets du comportement dans la réalité (manifestations directement observables) pour en inférer la structure stable qui sous-tend ces comportements: leurs causes (réalités non directement observables).²⁷

Ces causes se répartissent en deux catégories fondamentales mutuellement exclusives: Les comportements d'autrui peuvent être attribués soit à des facteurs internes-personnels (ils sont alors expliqués en termes d'intention, de motivation, etc...), soit à des facteurs externes-impersonnels (ils sont alors expliqués en termes de situation et considérés comme le résultat d'influences extérieures sur l'acteur) (Heider, 1958).

Le modèle plus raffiné "action attribut paradigme" de Jones & Davis (1965) distingue deux moments successifs dans le processus d'attribution causale lorsqu'il consiste en une inférence de facteurs internes: i) dans un premier temps les effets du comportement sont attribués aux intentions de l'acteur; ii) dans un second temps les intentions de l'acteur sont attribuées à des caractéristiques intrinsèques de l'acteur (dispositions): c'est la "correspondent inference".

A chacun de ces deux niveaux, la validité, pour l'observateur, de l'attribution, requiert que soient remplies un certain nombre de conditions. Pour pouvoir attribuer les effets du comportement aux intentions de l'acteur,

²⁷ Dans le modèle gestaltiste de Heider ceci correspond à la recherche du distal à partir du proximal (Deschamps, J.P., 1973).

l'observateur doit s'assurer: i) que l'acteur possède la connaissance des effets de son comportement; ii) que l'acteur possède la capacité de produire ces effets : "knowledge and ability are preconditions for the assignment of intentions" (Jones & Davis, 1965).

Pour pouvoir attribuer les intentions de l'acteur à des dispositions de l'acteur, l'observateur doit vérifier i) le nombre de "non common effects" (les effets qui ne se seraient produits si les intentions de l'acteur avaient été différentes) ii) la "social desirability" du comportement (le degré auquel le comportement satisfait aux normes de ce qui est considéré comme socialement désirable ou approprié dans le contexte où il a lieu). La "correspondent inference" est d'autant plus valide que le nombre de "non-common effects" est élevé et que la "social desirability" est faible.²⁸

Pour en revenir alors au problème de la distinction absences volontaires/ absences involontaires, on voit maintenant en quel sens il relève de la question plus vaste des jugements d'attribution: définir une absence comme volontaire c'est y voir le produit d'une intention de celui qui s'absente, c'est procéder à une attribution de causalité interne ("personal"); définir une absence comme involontaire c'est la considérer comme le résultat de l'action d'éléments extérieurs à celui qui s'absente, c'est procéder à une attribution de causalité externe ("impersonal"). Davantage, inférer de l'occurrence, pour un individu, de comportements d'absence, l'existence, chez

²⁸ Il est de plus bien clair que l'engagement du processus de "correspondance inference" suppose que les effets du comportement aient préalablement été attribués aux intentions de l'acteur. Si mademoiselle Exquise (Leyens 1979) épouse l'un de ces prétendants parce que ses parents le lui imposent, on ne peut même pas songer à chercher ce que ce comportement révèle de son caractère. Dans une société où les parents choisissent les maris pour leurs filles, l'exemple présenté n'aurait aucun sens.

cet individu, d'une disposition à s'absenter ("proneness") c'est effectuer une "correspondent inference". Le degré de "correspondent inference" auquel on peut atteindre dans le cas des comportements d'absence est d'ailleurs très élevé étant donné le nombre important de "non common effects" que ce comportement entraîne (désorganisation du processus de production, coûts directs et indirects) et la faible "social desirability" de l'absence (il est culturellement considéré et socialement souhaité que les travailleurs se présentent toujours au travail sauf lorsqu'ils en sont empêchés.)

Absences volontaires-involontaires un continuum

Les attributions causales "naïves" s'exercent sur base d'une dichotomie absolue, les comportements étant expliqués par des facteurs exclusivement internes ou exclusivement externes à leur auteur. Telle qu'elle apparaît dans l'ensemble de la littérature consacrée au problème de l'absence, l'opposition absences volontaires/absences involontaires se présente avec le même caractère tranché: les comportements d'absence sont exclusivement référés à l'intention de l'individu (absences volontaires) et à ses éventuelles tendances ("proneness") ou exclusivement référés à l'environnement, sous la forme d'une explication par un empêchement extérieur (absences involontaires).

Chadwick-Jones et al.(1973) et Nicholson et al(1978) sont les seuls à avoir tenté de relativiser cette opposition.

Après avoir, dans une première phase, classé les absences en deux groupes: absences de type A (absences inévitables), et absences de type B (absences volontaires, impliquant un choix individuel), ils ont tenté de mettre en évidence le caractère mouvant de la frontière entre ces deux groupes et le fait que des normes sont à l'oeuvre dans leur délimitation:²⁹ "the norm of what is a necessary or inevitable absence may be held by individuals or be formed by consensus in work groups: either way it is open to different interpretations " (Nicholson et al., 1978). A cet effet, a été introduite l'idée d'un continuum d'absences s'étendant d'un pôle A (absences dans lesquelles un choix individuel n'intervient pas) à un pôle B (absences qui relèvent entièrement d'un choix individuel).

Dans l'esprit de ses promoteurs, ce continuum devait permettre de faire ressortir les différentes contraintes qui agissent dans le déclenchement des absences et de mettre en évidence combien ces contraintes varient d'un individu à un autre et d'une situation à une autre. En situant les absences de chaque individu sur un continuum A-B, on devait arriver à une définition des absences volontaires et involontaires extrêmement mouvante, intégrant ces variations de situation à situation (facteurs externes) et d'individu à individu (facteurs internes).

²⁹ Pour ces auteurs, la classification des absences est à la fois dépendante des attentes et pratiques dominantes dans les organisations, directement liée aux droits et aux devoirs des travailleurs et formulable en termes de choix individuel. La première de ces affirmations relève d'une perspective socio-critique, les deux autres situent leur approche à la limite de deux des cadres de recherche que nous allons examiner plus loin, le cadre législatif, (par la référence aux droits et devoirs des travailleurs) et le cadre psychosocial (par le rôle accordé à "the exercise of individual choice").

L'idée de ce continuum qui engageait l'étude des absences dans une voie résolument interactionniste a été abandonnée par nos auteurs dont les recherches ultérieures se situent à l'intérieur du cadre habituel d'opposition tranchée absences volontaires/absences involontaires.³⁰

³⁰ La raison de cet abandon c'est que l'idée de ce continuum, parfaitement claire au niveau conceptuel, suscitait d'énormes problèmes au niveau opérationnel. La même difficulté d'opérationnaliser la notion de continuum se rencontre d'ailleurs à l'échelle plus vaste des attributions causales en général (Ross, 1977).

Les limites de la définition causale des absences

L'identité de structure des jugements d'attribution de la conscience "naïve" telle que la décrivent Heider puis Jones & Davis et des jugements d'inférence aboutissant à la classification des absences en volontaires et involontaires appelle un certain nombre de remarques et de questions.

On notera tout d'abord qu'à l'instar de l'attribution causale en général, l'attribution d'intentionnalité ou de non-intentionnalité de l'absence souffre d'une très grande relativité: l'évaluation de l'absence est relative à différents aspects de la situation d'observation, dont la place occupée par l'observateur (le camarade, le supérieur, le médecin, le chercheur) et son éventuel rôle dans la situation de l'action.³¹ Elle est aussi relative au contexte à l'intérieur duquel prend place le comportement de l'acteur: pendant la seconde guerre mondiale, les travailleurs qui s'absentaient étaient considérés par les alliés comme des traîtres (causalité interne) ou des "résistants" victimes (consentantes) des circonstances (causalité externe) selon que leurs absences survenaient en territoire allié (ingroup) ou en territoire occupé par l'ennemi (outgroup).

On se demandera ensuite quelle signification profonde il convient d'accorder à la place prépondérante occupée dans la littérature par ce problème des absences volontaires. Ne faudrait-il pas y voir un avatar de "l'erreur fondamentale" (Ross, 1977) consistant à systématiquement surestimer les facteurs de causalité interne aux dépens des facteurs de causalité externe

³¹ Comme le demande Kelley (1971): " i) Would the perceiver judge other in the same way? ii) Would other perceivers judge the same target person in the same way? iii) Would the perceiver make the same judgement whenever he observed the target person? iv) If he used different means of observation would he form the same judgement?"

(Nisbett et Ross, 1980)?

On remarquera enfin combien peu abrupt apparaît, dans ce domaine, le passage des théories naïves aux théories scientifiques (Guiot, 1981) et à quel point l'étude des comportements d'absence semble encore peu dégagée d'affirmations du sens commun,³² lourdes d'un fort contenu idéologique.³³

3.2.2 Notion d'absentéisme

Considérons enfin la notion d'absentéisme, notion qui se rencontre avec la plus grande fréquence dans l'ensemble de la littérature et par l'intermédiaire de laquelle l'existence de ce domaine de recherches est connue même du public non-spécialisé.

Deux perspectives de définition travaillent cette notion, l'une de type qualitatif et l'autre de type quantitatif. D'un point de vue qualitatif, l'absentéisme est défini par l'existence d'une intention de s'absenter. Dans cette acception, la notion d'absentéisme recouvre assez exactement celle d'absence volontaire. D'un point de vue quantitatif, l'absentéisme est défini par l'existence d'un trop grand nombre d'absences (en fréquence et/ou en durée). A l'intérieur de ce dernier point de vue, il convient d'introduire une distinction supplémentaire entre deux niveaux d'existence de la notion. Au niveau global, à une échelle quelconque (pays, entreprise....) le niveau

³² "The common-sense notions not only reflect private biases; they also reflect stipulative assumptions on a pre-scientific level concerning man and society which in fact may form the basis for social organisations. (Israel, J., 1972).

³³ "the concept of "absenteeism" (...) is an emotional concept, also in the way that it reflects management ideology in a similar way as the word exploitation reflects the ideology of the working class" (Gadoureck, 1965) in (Brandt, 1982).

des absences peut dépasser un certain seuil critique: c'est ce qu'on appelle le phénomène d'absentéisme. Au niveau individuel, les absences produites par un travailleur peuvent également dépasser un certain seuil critique: on parle alors de comportement absentéiste.

Ces deux notions ne sont pas concomitantes. L'existence d'un "phénomène d'absentéisme" n'implique pas automatiquement celle de "comportements absentéistes" (la production globale d'absences peut dépasser le seuil critique sans qu'aucun seuil critique individuel ne soit dépassé). L'explication de la présence, dans une organisation, d'un "phénomène d'absentéisme", par l'existence, dans cette organisation, de "comportements absentéistes", n'a donc rien d'aussi évident qu'on pourrait le croire et requiert dans chaque cas où elle est avancée une confirmation méthodique.

On ajoutera que si d'un point de vue abstrait la notion d'absentéisme comme excès d'absences semble très claire, les problèmes et les questions ne manquent pas de surgir lorsqu'on essaye de définir le seuil critique à partir duquel un nombre important d'absences peut être considéré comme constituant de l'absentéisme. Comment définir ce seuil? Sa notion est-elle une notion strictement statistique? Toutes les personnes et les groupes ont-ils une même perception de ce seuil?

Les réponses qu'il est possible de donner à ces questions sont ici moins importantes que l'obligation où elles nous mettent de nous rappeler le statut d'abstraction de la notion d'absentéisme et la mise en garde qu'elles constituent envers l'erreur toujours tentante de confondre un concept construit avec la chose elle même. Pour doter de sens cette notion d'absentéisme, il faut la remplir conceptuellement et opérationnellement sans quoi elle demeure au niveau d'un simple mot, objet de pure croyance.

Cette opération n'est que très rarement effectuée. L'examen de la littérature montre qu'à force de tant parler et de tant écrire sur "l'absentéisme", cet objet contruit est devenu une réalité donnée qui possède son existence propre et ne nécessite donc plus qu'on la définisse clairement. Le flou dont cette notion s'entoure en conséquence permet donc son utilisation dans n'importe quelle situation d'absence, et comme nous le verrons plus loin, en association avec n'importe quelle mesure. Ce phénomène est d'autant plus étonnant que la plupart des recherches dans ce domaine se situent à l'intérieur du courant empiriste, où la rigueur dans l'attention aux faits et la méfiance envers les concepts trop vagues ont valeur de principes.

3.2.3 Concepts et cadres de recherche

Bien que les notions d'absentéisme, d'absences volontaires/involontaires, absences justifiées/injustifiées, absences de courte durée/longue durée, absences peu fréquentes/très fréquentes, apparaissent dans la littérature de manière un peu désordonnée, il est possible de les grouper en trois catégories correspondant à trois cadres théoriques de recherche à l'intérieur desquels elles prennent place. La classification des absences selon la durée et la fréquence se situe à l'intérieur d'un cadre productiviste, la distinction absences justifiées/injustifiées se réfère à un cadre plutôt socio-légal (droit du travail, conventions collectives du travail, sécurité sociale) et la distinction absences volontaires/ absences involontaires (ainsi que la notion d'absentéisme dans l'une de ses acceptions) renvoie à un cadre de type psychosocial.

3.2.3.1 Cadre productiviste

Le cadre productiviste se caractérise par la mise en avant du problème de la détermination des effets négatifs des absences sur la production, indépendamment de celui de la nature de ces absences ou de leur raison d'être (Morgan & Herman, 1976).³⁴

Très typiques de ce cadre de recherche sont les études "behavioristes" dont le principe est le suivant: on introduit dans la population analysée des renforcements positifs (primes, loterie, poker ...), ou négatifs (punitions économiques et autres) aux comportements de présence au travail et d'absence, et l'on observe les effets de ces renforcements en termes de modification comportementale.

Le but de ces études est évidemment de déterminer la mesure où l'ensemble de mesures dont l'application réduise les absences au maximum, sans qu'il soit question de distinguer ces absences selon leur type ou leur origine.

3.2.3.2 Cadre socio-légal

A l'intérieur du cadre de réflexion socio-légal, l'étude des absences consiste à procéder à leur confrontation aux normes en vigueur dans l'organisation où elles se produisent. Cette confrontation aboutit à la classification des absences en absences justifiées et absences injustifiées.

Il convient de bien distinguer deux niveaux différents et successifs de conformité aux normes. L'absence est d'abord considérée comme licite ou illicite en fonction des motifs présentés (une absence indépendante de la

³⁴ L'absentéisme y est défini comme la "failure to come to work on a scheduled day regardless of the reason or nature of the absence" (Stephens & Burroughs, 1978).

volonté de son auteur peut être déclarée illicite parce qu'elle ne correspond pas à un motif reconnu valable). L'absence conforme à des motifs reconnus peut ensuite être considérée comme licite ou illicite en fonction du respect ou non de la procédure de justification prescrite (une absence correspondant à un motif valable, comme la maladie, peut être déclarée illicite si elle ne s'est pas accompagnée de la remise, dans le délai fixé, d'un certificat médical).

Ce qui détermine le caractère justifié ou injustifié d'un comportement d'absence est donc son adéquation ou sa non-adéquation à l'ensemble de la réglementation régissant ces comportements à l'intérieur de l'organisation.³⁵ Il est clair que tant en ce qui concerne les motifs invoqués que les procédures de justification, les normes en vigueur connaissent d'importantes variations dans l'espace et dans le temps.

On ajoutera ici quelques remarques importantes au sujet des absences-maladie. La notion de maladie, déjà en soi assez difficile à définir et à maîtriser,³⁶ se complique encore singulièrement dans ses rapports avec l'absence. Le problème qui se pose, dans le cas des absences-maladie, est celui de définir un état de maladie tel qu'il rend l'individu inapte au travail, car ce qui autorise l'absence et entraîne la suspension du travail, ce n'est évidemment pas la maladie en soi, mais l'incapacité consécutive de

³⁵ La classification des absences en absences avec paiement et absences sans paiement, différente dans son application (elle recoupe la classification absences justifiées/absences injustifiées sans la recouvrir entièrement) relève, dans son principe, de la même approche socio-légale.

³⁶ Cfr. le caractère très général de la définition de la santé proposée par l'Organisation Mondiale de la Santé.

³⁷ A ce sujet, il est remarquable de constater le rapport de symétrie inverse

travailler³⁷ (Henrard, M., 1976). Or cette incapacité ne s'apprécie pas dans le vide mais par rapport aux conditions spécifiques d'exercice du travail (système individu-outil de travail-environnement). La détermination de l'état d'aptitude ou de non-aptitude au travail requiert donc un double jugement appréciatif qui prenne en compte la nature de l'environnement et de la tâche ainsi que les particularités de l'individu.

Il nous paraît important d'introduire ici les notions de contrainte et d'astreinte: la contrainte est objective et identique pour tous les individus et consiste dans l'ensemble des charges physiques et psychiques auxquelles les travailleurs sont soumis dans les postes de travail; l'astreinte est subjective, c'est la répercussion variable d'individu à individu de ces charges physiques et psychiques (Gaussin et al., 1981). Effectuée en toute rigueur, la détermination de l'état d'inaptitude au travail doit prendre en compte le type de contrainte qui caractérise la situation de travail (un employé dans un bureau chauffé et un ouvrier sur un chantier de plein-air ne sont pas placés à égalité devant la même grippe) et le type d'astreinte que cette situation de travail présente pour l'individu. Pour des raisons compréhensibles, cette détermination ne s'effectue pas toujours de manière rigoureuse, et c'est un élément dont il faut évidemment tenir compte face à toute tentative de classification des absences en fonction de leur caractère

entre les problèmes de l'absence-maladie et ceux de la réinsertion professionnelle des handicapés. Le travailleur absent est soupçonné d'être moins incapable de travailler qu'il l'affirme: contre l'avis de son médecin traitant, l'entreprise fait appel à un médecin contrôleur. L'handicapé est soupçonné d'être moins capable de travailler qu'il l'affirme. Contre l'avis du médecin chargé de sa réadaptation, on fait appel à un médecin contrôleur. Dans le premier cas on refuse d'admettre une incapacité au travail, dans le second on refuse d'admettre une aptitude au travail.

justifié ou injustifié.³⁸

3.2.3.3 Cadre psychosocial

L'approche psychosociale du phénomène des absences est construite autour de la détermination du caractère intentionnel ou non des absences et donne lieu à la classification des absences en absences volontaires / absences involontaires. Elle ne prend donc en considération ni les conséquences de l'absence dans la production ni sa conformité avec les normes en vigueur dans l'organisation mais "l'état d'esprit" de celui qui s'est absenté. La discipline qui lui fournit ses paradigmes n'est donc ni l'économie ni le droit, c'est la psychologie appelée à jouer, dans ce domaine, le rôle d'instance critique qu'elle joue dans d'autres domaines comme le domaine judiciaire.³⁹

La classification des absences en absences volontaires/absences involontaires permet, certes, de surmonter certaines difficultés soulevées par d'autres classifications comme la variabilité des normes en fonction

³⁸ Toute cette problématique comporte, remarquons-le, des implications qui concernent l'ensemble des dimensions du phénomène d'absence. La contrainte qu'engendre une situation de travail et l'astreinte qu'elle représente pour un individu jouent par exemple un rôle capital dans la détermination de la fréquence et de la durée des absences maladie pour cet individu, puisque ce sont elles qui fixent pour lui le degré de pénibilité du travail. "Staying away from work or return to work does not depend upon the start and cessation of a particular disease process, but on the standard of health which the patient sets himself or, in other words, on his ability to adjust himself to his working environment" (Chiesman, 1957).

³⁹ "The condition of knowledge is of critical importance within our legal system where it is customary to distinguish among levels of responsibility for a crime . (1) intentional (P did X to enjoy the immediate effects of X); (2) incidental (P did X as a means of getting to Y); and (3) accidental (X was a consequence of P's action that are neither intentional nor expected) " (Johns & Davis, 1965).

desquelles est opérée la classification absences justifiées/injustifiées, mais elle recèle toutefois un danger important lié à une manière particulière et tentante dont il est possible d'interpréter deux idées qu'enferme cette approche.

La première idée c'est qu'il n'y a pas nécessairement correspondance entre le motif officiel de l'absence et le motif réel. On glisse presque irrésistiblement de cette idée à celle d'un excès d'absences justifiées frauduleusement⁴⁰ qui transforme l'étude de l'intentionnalité de l'absence en entreprise de soupçon systématique: les travailleurs utilisent les justifications légales pour s'absenter chaque fois qu'ils en ont besoin, sans perdre leur traitement et sans encourir de sanctions et ce, quels que soient leurs motifs. La non-correspondance entre motifs officiels et motifs réels peut cependant tout aussi bien s'interpréter comme le signe et l'effet des lacunes d'une législation incapable de prendre suffisamment en compte les exigences souvent contradictoires de la vie professionnelle et extra-professionnelle.

La deuxième idée c'est que les travailleurs peuvent décider de s'absenter, prendre l'initiative de ne pas se rendre au travail. Observons les glissements successifs de cette idée: la décision de ne pas se présenter au travail est tout d'abord éprouvée comme déviante par rapport à l'idéologie du travail présente dans l'entreprise et dans la société, et basée sur la

⁴⁰ Exemple systématiquement cité du certificat médical de complaisance.

⁴¹ "L'homme est né pour le travail. Dieu même en fit une loi en la personne de notre premier père au moment de sa création; s'il fut placé dans le paradis terrestre, ce fut à condition d'y travailler, ut operator. Tant que l'homme fut innocent, ce travail fut sans peine; Adam, devenu criminel par sa désobéissance, fut chassé de ce lieu délicieux et condamné à cultiver

nécessité d'une régularité et d'une continuité productrice.⁴¹ L'absentéiste est en conséquence classé comme un "marginal worker, defined as an individual who has failed to demonstrate consistent work attendance and/or has failed to meet organizationally defined standards of adequate performance" (Porter, 1973). On est de là assez vite conduit à voir le phénomène de l'absentéisme comme une répercussion directe des comportements des absentéistes, ceux qui camouflent les véritables motifs de leurs absences sous des motifs légaux et qui profitent de la société en général et aussi de leurs pairs (les tire-au-flanc). L'étape suivante consiste à identifier ces absentéistes à un groupe particulier dans l'ensemble d'une population (les femmes, les immigrés, les Wallons). L'étape finale c'est, dans l'intention de rendre compte des caractéristiques "absentéistes" de ce groupe, de lui attribuer une prédisposition (innée ou culturelle) à s'absenter ("proneness").

une terre ingrate pour en tirer sa nourriture avec beaucoup de fatigue à la sueur de son visage. Ainsi dans quelque état que l'homme ait été, soit innocent, soit coupable, l'obligation de travailler lui a été imposée: L'oisiveté est donc une prévarication continuelle aux lois de la nature et celles de son devin auteur." Mémoire sur les moyens de corriger les malfaiteurs et les fainéants à leur avantage et les rendre utiles à l'Etat; présenté aux Etats de Flandres en 1771 et 1775 par le Viconte Jean Jacques Philippe Vilain XIII, in (Bosraeden, H.V., 1973).

3.2.3.4 Cadres de recherche et catégorisation des absences

On voit que chacun des cadres théoriques généraux que nous venons de décrire donne lieu à une catégorisation particulière des absences. Chacun des paradigmes organisant ces différentes approches faisant saillir une dimension particulière du phénomène, on voit les absences se regrouper ou s'éloigner lorsque l'on passe d'un cadre de recherche à un autre: deux absences de courte durée classifiées dans le cadre socio-légal en des catégories différentes parce que l'une d'elles est justifiée et l'autre pas, seront dans le cadre psychosocial placées dans la même catégorie si du moins, comme il arrive souvent, absences de courte durée et absences volontaires sont associées.

Ces cadres de recherche représentent, il faut le souligner, des types purs qui se trouvent le plus souvent conjugués dans la plupart des études. C'est d'ailleurs cette conjugaison d'approches différentes qui se trouve à l'origine de ce que Lyons (1972) a appelé le "hodgepodge" des concepts et des mesures dans le domaine des recherches sur les comportements d'absence. Comprenons bien que le problème n'est pas celui de la mobilisation de plusieurs types d'approches (qui peut être féconde lorsqu'on y a recours de manière consciente et critique) mais celui de leur confusion. Rien n'est à cet égard plus symptomatique que l'emploi systématique de la notion d'absentéisme qui confère une homogénéité apparente à des comportements qui renvoient en réalité à des problématiques très différentes.

3.3 MESURES

3.3.1 Introduction

Avant d'analyser ce qui, sous la forme de l'emploi particulier d'un certain type d'instrument opérationnel (les mesures de fréquence) s'indique comme une faiblesse de beaucoup de travaux, passons en revue les mesures les plus utilisées.

3.3.2 Taux global d'absences

Le taux global d'absences⁴² exprime le temps des absences en pourcentage du temps total de travail prévu.⁴³ Cette mesure est la plus utilisée tant par les entreprises⁴⁴ que dans les recherches scientifiques: (Chadwick-Jones et al. (1973) font remarquer que sur 71 articles qu'ils ont passés en revue, 55 utilisaient le taux global d'absence). Son emploi appelle cependant deux critiques:

La première critique est celle du manque de sensibilité du taux global d'absences à des dimensions importantes du phénomène d'absence. Comme cette mesure ne prend compte que le temps d'absence sans considération pour la fréquence des absences (nombre d'absences) son utilisation aboutit, par

⁴² Ce taux apparaît dans la littérature sous différentes dénominations: "time lost index"(Nicholson,N.1977,1978),"absence severity"(Huse & Taylor, 1962), volume global d'absence (Dubois,P.1977), "inactivity rate" (Gandz & Mikalachki 1979).

⁴³ Certains auteurs calculent ce taux en jours (Hrebiniak & Roteman,1973) (Watson,C.J.,1981), d'autres en heures (Dalton & Perry,1981), (Burke & Wilcox, 1972) et d'autres enfin en minutes (Miguez,J.,1981).

⁴⁴ "C'est la donnée qui intéresse le plus directement l'employeur et celle qui pose les problèmes du travail sur leur angle pratique; c'est le taux qui représente le temps effectivement perdu par l'entreprise" ISAMBERT-JAMATI (1959).

exemple, à classer ensemble des individus qui présentent un temps d'absence semblable, même si ce temps est produit de deux manières très différentes. Cette faiblesse est encore plus évidente lorsque l'unité d'analyse employée est le groupe. Avec le taux global d'absence, "long term absence by a few individuals is equivalent to the greater part of a labour force taking occasional days off" (Chadwick-Jones et al., 1971).

La deuxième critique c'est qu'il n'existe aucune standardisation dans la façon dont cette mesure est construite: certains auteurs incluent dans les calculs les absences inférieures à une journée (Burke & Wilcox, 1972), (Ilgen & Hollenbeck, 1977); d'autres seulement les absences à partir d'une journée (Caillard et al., 1978), (Allen, S.G., 1981); d'autres encore n'incluent pas les absences de longue durée (plus de 5 jours) (Heneman, 1961). Le même manque d'homogénéité s'observe à d'autres niveaux que celui de la durée des absences: certains auteurs calculent les taux d'absences en écartant des calculs les absences-maladie avec certificat (Cooper & Payne, 1965) (Chadwick-Jones et al., 1971, 1982)⁴⁵ d'autres écartent les absences justifiées (Pascale et al., 1978); d'autres enfin les absences avec payement (Muchinsky & Garrison, 1978). Dans la mesure où toutes ces absences (absences-maladie avec certificat, absences de longue durée, absences justifiées, absences avec payement) sont normalement considérées comme des absences involontaires, on remarquera que leur retrait respectif des calculs constitue chaque fois une tentative différente pour améliorer les qualités du taux global d'absences comme instrument de mesure des absences volontaires.

⁴⁵ ' Obtenant ainsi ce qu'ils appellent "other reasons mesure" (O.R.I.)

3.3.3 Indice de fréquence

Toujours dans l'intention de réduire le poids, dans les calculs, des absences de longue durée, l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales d'Harvard propose comme mesure l'indice de fréquence. Il mesure le nombre d'absences durant une certaine période variable selon les recherches: une année (Huse & Taylor, 1962), un mois, une semaine voire une journée (Liaisons Sociales, 1975). La période considérée est normalement plus courte lorsque le groupe est pris comme unité d'analyse et plus longue lorsque l'étude est conduite au niveau individuel. Ceci tient au fait que les absences sont un comportement à faible occurrence et que le nombre des travailleurs qui ne se sont jamais absentés tend à diminuer avec le prolongement de la période d'observation (Behrend, 1959), (Hammer & Landau, 1981), (Rousseau et al., 1980).

Contrairement au taux global d'absences, l'indice de fréquence est généralement considéré comme une bonne mesure des absences volontaires. On suppose en effet que les absences volontaires sont généralement de courte durée et l'emploi de l'indice de fréquence a pour effet d'accorder à celles-ci un poids comparable à celui des absences de longue durée (identifiées aux absences-maladie). Surtout depuis les travaux de Chadwick-Jones et al. (1973) et Huse & Taylor (1962) (cfr. plus loin dans ce chapitre) on attribue, de plus, à cette mesure une très bonne "reliability".

3.3.4 Indice du lundi

Le principe sur lequel se base cette mesure est le suivant: si les cas de maladie se répartissent également au hasard sur tous les jours de la semaine, toute variation de la courbe hebdomadaire ne peut s'expliquer que par l'action

d'autres facteurs que la maladie, en particulier par l'existence d'absences volontaires. Cette mesure est obtenue en calculant la différence entre les absences du jeudi et les absences du lundi.

En employant tel quel cet indice à première vue très intéressant, on introduit, notons-le, un biais important imputable à l'existence d'autres facteurs perturbants que les absences volontaires. Il est par exemple essentiel de tenir compte de ceci: si la probabilité d'occurrence d'une absence-maladie pour un jour de semaine du mardi au vendredi inclus est de $1/7$, cette probabilité se rapproche, pour le lundi, de $3/7$, puisque se répercutent ce jour-là les situations de maladie qui se sont déclarées durant le week-end. Il convient donc de pondérer les valeurs obtenues à l'aide de cette mesure.

3.3.5 Indice du plus mauvais jour

Comme mesure alternative à l'indice du lundi, Argyle et al.(1958) ont proposé l'indice du plus mauvais jour, obtenu par le calcul de la différence entre les absences du jour présentant le plus d'absences et du jour en présentant le moins. Les auteurs mêmes qui ont proposé cet indice n'ont pas plus que, plus tard, Chadwick-Jones et al.(1973) réussi à établir dans leurs recherches la validité de cette mesure pour l'analyse des absences volontaires.

3.3.6 Indice de fréquence des absences de courte durée

Plusieurs auteurs: Hart(1922), Hill(1929), Wyatt et al.(1943) Buzzard & Shaw(1952), Fortuin(1955), Gordon, Emerson & Pugh (1959) Simpson(1962) ont, dans le passé, utilisé pour l'étude des absences l'indice de fréquence des absences de courte durée (fréquence des absences d'un à trois jours). Plus récemment, Gibson (1966), Behrend (1976), Chadwick-Jones et al. (1973) proposèrent l'utilisation d'un tel indice comme instrument de mesure des absences volontaires (estimant qu'une absence risquait d'autant plus d'être volontaire qu'elle était de courte durée). Behrend (1976) calcule cet indice sur base de la fréquence des absences d'un jour, Chadwick-Jones et al. (1973) sur base de la fréquence des absences de deux jours ou de moins de deux jours.

3.3.7 Fréquence des retards

Cette mesure est très peu utilisée et cela pour deux raisons, l'une théorique, l'autre pratique. La première raison est liée au problème même de la définition de l'absence et tient à la difficulté de déterminer à partir de quel moment une non-présence doit être considérée comme une absence. La seconde raison c'est que la plupart des recherches s'appuient sur des données fournies par les entreprises et que dans beaucoup d'entre elles les retards ne sont pas comptabilisés d'une façon systématique.⁴⁶

Ainsi les retards se trouvent-ils intégrés dans les absences lorsque les analyses sont faites en heures ou en minutes, mais écartés des calculs lorsque les absences sont comptabilisées en jours d'absences. Dans ce dernier cas ils peuvent être considérés soit comme des présences (c'est-à-dire assimilés à du

⁴⁶ Certains auteurs lèvent cette difficulté en utilisant des "self-reported" mesures de retards (Beehr & Gupta, 1978).

temps travaillé), soit comme des absences non comptabilisées. Dans la première hypothèse, on maintient dans le temps prévu de travail le temps dû aux retards; dans la deuxième, on l'en retire.

3.3.8 Mesures de fréquence, absences de courte durée et absences volontaires

Toutes les mesures que nous venons de passer en revue ne sont pas également mises à contribution à l'intérieur des trois cadres de recherches mis en évidence plus haut dans ce chapitre. Il existe au contraire une certaine association entre cadres théoriques de recherche et types de mesures utilisés. Chacun de ces cadres théoriques se définit en effet par la mise en avant d'un certain groupe de questions plus ou moins pertinentes, et chacun de ces groupes possède, pour sa résolution, son ou ses instruments de prédilection.

Quels sont ces groupes de questions? Lorsqu'on étudie un phénomène d'absence on peut se demander i) si les absences sont de courte ou de longue durée, ii) si les absences sont fréquentes ou pas, iii) si les absences sont justifiées ou injustifiées iv) si elles donnent droit ou non à paiement, v) si elles sont dues à une situation de maladie avec certificat médical, vi) si elles sont volontaires ou involontaires.

On distinguera tout d'abord, dans cet ensemble, les questions centrées sur la forme de l'absence des questions centrées sur son contenu. Les questions portant sur la forme de l'absence concernent simplement la fréquence et la durée des absences. Le groupe de questions portant sur le contenu de l'absence se divise lui-même en deux sous-groupes correspondant à deux des cadres de recherches généraux: Les questions qui se centrent sur le contenu socio-légal des absences (justification, paiement, certificat médical, etc...)

et les questions qui se centrent sur le contenu psycho-sociologique des absences (caractère volontaire ou involontaire de l'absence).

Cette division apparemment claire perd toutefois beaucoup de sa netteté lorsqu'on y regarde de plus près. On remarquera en effet qu'il n'est jamais possible d'atteindre tel quel le contenu des absences et qu'il convient absolument de passer par l'intermédiaire de leur forme. Pour toutes les catégories de questions, les mesures de base restent donc toujours des mesures de fréquence ou de durée (Smulders, 1981), selon les cas complétées par la prise en compte de caractéristiques qualitatives ou assorties d'hypothèses spécifiques. A l'intérieur, par exemple, du cadre de recherche socio-légal, on utilise normalement des mesures de durée en tenant en compte les déterminations qualitatives que constituent le caractère justifié ou injustifié de l'absence, le maintien ou la suppression du droit au payement etc... . A l'intérieur du cadre de recherche psychosocial, deux stratégies différentes sont utilisées. La première consiste à prolonger les mesures utilisées dans le cadre socio-légal en les assortissant de l'hypothèse que les absences injustifiées sont volontaires, la deuxième consiste à utiliser des mesures de durée comme indices des absences involontaires et des mesures de fréquence comme indices des absences volontaires. Ce dernier point mérite qu'on lui accorde un peu d'attention et nous nous y attarderons assez longuement.

Le choix de l'utilisation des mesures de fréquence comme mesures des absences volontaires (choix qui implique l'idée d'une non-coïncidence entre motifs réels et motifs déclarés) présuppose en effet l'existence d'une très forte liaison entre les absences volontaires et les absences de courte durée

(que les mesures de fréquence font bien ressortir) et se trouve souvent justifié par la très bonne "reliability" de ces mesures de fréquence.⁴⁷ Examinons successivement cette présupposition et cette justification.

3.3.8.1 Le problème de la liaison absences de courte durée-absences volontaires

L'identification des absences de courte durée et des absences volontaires s'appuie sur l'intuition apparemment fondée en évidence que les absences volontaires risquent d'être à peu près systématiquement des absences de courte durée. Si convaincante en première analyse que soit cette justification de bon sens, l'identification en question révèle cependant très rapidement sa grande fragilité à qui veut bien prendre en considération les quelques éléments de réflexion suivants:

La notion d'absence volontaire elle-même pose, rappelons-le tout d'abord, un important problème de conceptualisation et bien des réserves apparaissent devoir être émises sur la possibilité de la doter d'un sens qui lui permette d'échapper tant soit peu à la relativité qui l'entâche. La forme même des absences, notons-le ensuite, dépend d'une façon étroite du contexte organisationnel et institutionnel dans lequel elles se produisent, et toute variation de ce contexte se traduit automatiquement par des modifications du profil des absences tant en fréquence qu'en durée (Buzzard, 1954). Dans l'hypothèse même, soulignons-le enfin, où d'une manière qu'il nous est difficile de concevoir, ces deux difficultés se trouvaient levées, il resterait encore, pour fonder l'identification absences de courte

⁴⁷ "intuition and reliability evidence suggest that frequency index is a superior measure of psychological withdrawal, in part due to the potential bias of long term sickness on the time lost index" (Johns, G., 1978).

durée-absences volontaires, à démontrer la proposition réciproque de l'affirmation intuitive que les absences volontaires sont (presque toutes) des absences de courte durée, savoir que les absences de courte durée sont (presque toutes) des absences volontaires (Hammer & Landau, 1981).

Si d'accord que nous soyons pour reconnaître l'existence d'une différence qualitative entre absences de courte et de longue durée (les causes et les conséquences associées à ces deux types d'absences définissant à nos yeux des problématiques qu'on ne peut strictement superposer), les remarques effectuées immédiatement ci-dessus nous semblent suffisantes pour gravement discréditer toute tentative théorique d'identification des absences de courte durée et des absences volontaires.

Nous n'abandonnerons pas la question des absences de courte durée sans nous livrer à quelques réflexions supplémentaires sur un problème plus large que celui de leur identification avec les absences volontaires mais dans les données duquel cette identification occupe une place qui n'est pas négligeable: ce problème est celui de la focalisation sur les absences de courte durée de la plupart des recherches sur les comportements d'absence.

A quelle préoccupation cette focalisation répond-elle dans l'esprit des nombreux auteurs chez qui elle se manifeste? D'une manière générale, les recherches sur les comportements d'absence sont justifiées par le poids économique que représentent les absences tant pour les entreprises que pour la

¹⁸ "why study absenteeism at all? the answer to this can be found in the high cost of absenteeism for both the organization and the individual (...) absenteeism is a major cause of concern for both researchers and managers interested in increased organizational effectiveness" (Steers & Rhodes, 1980). Johnson & Peterson (1975) estiment que le coût moyen annuel des absences se situe entre 110 et 300 dollars par employé; Hawks (1976) estime que le coût des absences augmente de 150.000 \$dollars par an pour toute

société dans son ensemble.⁴⁸ Corollairement, la place privilégiée réservée aux absences de courte durée dans ces recherches est d'ordinaire expliquée par l'importance particulière du poids de ce type d'absence dans le poids économique général des absences, les absences de courte durée contribuant bien plus que les autres à perturber le déroulement normal du processus de production. L'intérêt tout spécial accordé à cette catégorie précise d'absences se trouve toutefois également très souvent justifié au terme d'un raisonnement qui fait intervenir au premier chef la notion d'absence volontaire. Ce raisonnement est le suivant: ces dernières années de la vie des entreprises se sont caractérisées par une augmentation sensible du volume global des absences. Cette augmentation accompagnait un mouvement général très observable d'amélioration des conditions de travail. On en conclut que les raisons de cette évolution sont à chercher au niveau de la détermination des individus à travailler,⁴⁹ et que l'augmentation du volume total des absences reflète essentiellement celle du volume des absences volontaires. Ces absences étant plus au moins précisément identifiées aux absences de courte durée, on dispose d'une raison supplémentaire pour concentrer l'essentiel de l'effort de recherche sur ce type d'absences.

augmentation de 1% de taux des absences dans une entreprise de 1000 employés.

⁴⁹ Réflexion typique de ce courant d'idée bien présent dans certaines parties de l'opinion publique et qui tend à expliquer le développement des comportements déviants par la perte progressive du sens des valeurs traditionnelles de la société occidentale et le laxisme croissant des milieux dirigeants. "Attendance rules drawn up by contract tend toward excessive liberality, and the same holds true of absolute standards created by the company, which naturally wants to insure their reasonableness and avoid any charge of unfairness" (Seatter, 1961).

Il est pourtant remarquable de constater à quel point l'étude des chiffres dont nous disposons (ici des statistiques (belges) présentées par Lebeer (1980) à la réunion du groupe d'experts du BIT sur l'absence au travail et la sécurité sociale) contraint à se faire de la situation une image différente et conduit à formuler le problème de l'augmentation du volume global des absences d'une manière presque diamétralement opposée. L'examen, par exemple, des statistiques de l'assurance maladie-invalidité (Lebeer, 1980), montre que l'augmentation du volume des incapacités de travail est principalement due à une durée plus grande des périodes d'incapacité. En 10 ans, tandis que l'effectif des assurés s'accroissait de 20%, le volume des incapacités de travail augmentait de 30%. Et cette augmentation apparaît imputable non à un accroissement de la fréquence des cas déclarés d'arrêts de travail, mais, essentiellement du moins, à un accroissement de la durée des périodes d'incapacité enregistrées auprès des institutions d'assurance. Le nombre de journées d'invalidité de longue durée (plus d'un an) a augmenté de près de 50% en dix ans et représente 55% de la dépense totale en indemnités.

Plus instructive encore est l'observation des chiffres de répartition des absences-maladie par type d'affections pour la période concernée. Au sein des incapacités inférieures à un an, les affections neuropsychiques et neurovégétatives représentent plus ou moins 20% des arrêts de travail, chiffre qui les situe en deuxième place derrière les affections respiratoires aiguës (33% en moyenne, 50% en hiver) et devant les accidents de travail et affections diverses (15%). Pour les incapacités de longue durée (plus d'un an), les affections psychiques et névrotiques, avec 17%, interviennent en troisième position par ordre décroissant d'importance mais forment le groupe plus

important pour la population dont l'âge est compris entre 20 et 40 ans; les affections de l'appareil cardio-vasculaires représentent 26% des absences, les affections articulaires et rhumatismales 18%, les maladies de l'appareil respiratoire 11% et les maladies du système nerveux 10%.

Quelles conclusions tirer de ces chiffres pour le problème qui nous occupe, celui de la focalisation des études en matière de comportements d'absence sur les absences de courte durée?

On se permettra tout d'abord de faire remarquer que même si du point de vue de l'entreprise et dans une perspective commandée par le problème de la rentabilité, les absences de courte durée, par l'influence négative importante qu'elles exercent sur le processus de production, pèsent du poids économique le plus lourd dans l'ensemble des absences, du point de vue de la société en général, ce sont les absences de longue durée qui, par l'intermédiaire des sommes énormes déboursées par l'assurance-maladie pour l'indemnisation des incapacités de travail de plusieurs mois ou plusieurs années, constituent certainement le problème économique le plus préoccupant.

On relèvera ensuite la légèreté de l'attitude largement partagée qui consiste à déclarer dignes de peu d'intérêt parce que pauvres en information les absences-maladie et absences de longue durée. Il nous semble tout au contraire que ce type d'absence recèle un potentiel d'information excessivement important dont la mise au jour pourrait contribuer à une meilleure compréhension de certains autres types d'absences.

Il est par exemple évident qu'il faut accorder une particulière attention à l'importance des affections à composante mentale/affections de stress

⁵⁰ Un rapport du Ministère de l'Education et Santé des USA indique que la

(affections psychiques, névrotiques, cardiovasculaires)⁵⁰ dans l'ensemble des absences-maladie de longue durée. La part sans cesse croissante prise par ce type d'affection dans l'ensemble des absences-maladie semble bien indiquer que la réduction de la composante physique de la charge de travail qu'on prend en vue lorsque l'on parle de l'amélioration des conditions de travail s'est la plupart du temps accompagnée d'une augmentation de la composante mentale de charge (Gaussin et al., 1981). Or, tant dans les conditions de leur déclenchement que l'allure de leur évolution ou le rythme de récupération des travailleurs qui en sont atteints, les maladies associées à la composante mentale de charge diffèrent sensiblement de celles qui sont associées à la composante physique de charge. Leur multiplication entraîne donc l'apparition de nouveaux types d'absences⁵¹ voire de nouveaux profils. C'est par conséquent dans l'ensemble du champ des absences que le phénomène qu'on voit si bien se produire lorsqu'on analyse l'évolution des absences-maladie de longue durée possède des implications. Se confiner dans l'étude des absences de courte durée en s'imaginant que ce seul comportement contient, sous la forme des absences volontaires, le secret de l'augmentation du volume global des absences qu'on observe ces dernières années, c'est donc prendre la question par le côté le moins indiqué qui soit si l'on souhaite avancer dans le voie d'une compréhension du phénomène des absences en général, et c'est

contribution du stress de l'emploi au déclenchement des attaques cardiaques est plus importante que celle de n'importe quel autre facteur isolé. Work in America (1961)

⁵¹ Exemples: les absences d'une journée d'une encodeuse de texte se soustrayant quelques heures à son travail pour soulager la tension nerveuse qu'il engendre; l'absence de longue durée d'un jeune cadre tombé dans un état dépressif à la suite d'échecs répétés dans la course à la rentabilité qui règne dans son entreprise etc...

même s'exposer à manquer tout à fait le sens de certains types d'absences de courte durée.

3.3.8.2 Mesures de fréquence et "reliability"

L'affirmation de la bonne "reliability" des mesures de fréquence s'appuie sur les travaux de Huse & Taylor (1961) et Chadwick-Jones et al. (1971). Ces auteurs, dans des analyses du type test-retest, ont corrélé les valeurs obtenues par l'application de différentes mesures aux absences d'une période donnée avec les valeurs obtenues par l'application de ces mêmes mesures aux absences d'une autre période déterminée.

Le but poursuivi était évidemment de mettre en évidence les mesures dont les valeurs présentaient le degré le plus élevé de "self consistency". Il est apparu qu'il s'agissait des mesures de fréquence et nos auteurs en ont conclu que ces mesures étaient dotées d'une forte "reliability". Le problème c'est que le degré de corrélation présenté par les valeurs de différentes mesures à l'intérieur d'un test-retest supporte plusieurs interprétations.

Pour approfondir cette question, nous nous sommes livré à une analyse factorielle en composantes principales avec rotation orthogonale varimax des données de Huse & Taylor (1961). Ces auteurs ont appliqué quatre mesures différentes aux absences de l'année 1957 et aux absences de l'année 1958, en étudiant les corrélations inter-années. Ces mesures sont les suivantes : deux mesures bidimensionnelles (de fréq. et durée) "medical absences" (fréquence des absences de trois jours ou plus), et "attitudinal absences" (fréquence des absences d'une journée); et deux mesures unidimensionnelles "absence severity" (nombre total de jours d'absence) et "absence frequency" (nombre total de fois

que se produit une absence). Le tableau 1 indique les résultats de l'analyse factorielle après rotation.

MESURES	FACTOR I	FACTOR II	FACTOR III
MED. 1957	-0.0292	0.9525	0.1071
MED. 1958	0.0279	0.1122	0.9636
ATT. 1957	0.8677	0.1361	0.0850
ATT. 1958	0.8488	-0.0471	0.1861
SEV. 1957	0.2576	0.9040	0.0739
SEV. 1958	0.3097	0.0930	0.8644
FRE. 1957	0.7999	0.4833	0.2473
FRE. 1958	0.6254	0.0718	0.6414

VARIANCE COVERED BY EACH FACTOR

0.3335 0.2506 0.2759

Tableau 1

Matrice factorielle après rotation

(sur base des corrélations obtenues par Huse & Taylor (1961))

La lecture de ce tableau nous permet de constater que le facteur I fait ressortir les mesures "attitudinal absences" 1957 et 1958, et "absences frequency" 1957 et 1958; que le facteur II fait ressortir les mesures "medical absences" 1957 et "absence severity" 1957; que le facteur III fait ressortir les mesures "medical absences" 1958 et "absence severity" 1958. Les associations produites confirment qu'une mesure de fréquence a plutôt tendance à faire ressortir les absences de courte durée et une mesure de durée les absences de longue durée (tableau 2).

FACTEUR I (courte durée)	FACTEUR II (longue durée 1957)	FACTEUR III (longue durée 1958)
ATTITUDINAL ABSENCES (1957-58) ABSENCES FREQUENCY (1957-58)	MEDICAL ABSENCES (1957) ABSENCES SEVERITY (1957)	MEDICAL ABSENCES (1958) ABSENCES SEVERITY (1958)

Tableau 2
Mesures les plus saturées dans
chaque facteur

Pourquoi les valeurs des mesures de durée d'absence se séparent-elles pour l'année 1957 et pour l'année 1958 (facteur II et III) alors que les valeurs des mesures de fréquence d'absence restent unies les deux années (facteur I)?

Si l'on examine la mesure "absence frequency", on s'aperçoit qu'elle est la seule à obtenir des taux de saturation significatifs pour tous les facteurs. La raison de ceci, c'est que cette mesure contenant à la fois les "medical absences" et les "attitudinal absences", il se produit pour elle un phénomène de contamination entre les trois facteurs. On constate en outre que, pour l'année 1957, la saturation maximale de la mesure "absence frequency" est obtenue pour le facteur I (qui fait ressortir les absences de courte durée) tandis qu'elle est, pour l'année 1958, obtenue par le facteur III (qui fait ressortir les absences de longue durée). Le glissement de cette mesure d'un facteur à l'autre, peut, à notre avis, s'interpréter comme le résultat d'une modification du rapport entre la fréquence et la durée des absences, de l'année 1957 à l'année 1958: la mesure "absence frequency", en ne tenant pas compte de la durée des absences, se rapproche davantage des absences de plus courte durée ou de plus longue durée selon le type d'absence qui survient préférentiellement d'une année à l'autre.

On semble donc autorisé à affirmer que l'apparition des mesures de durée à l'intérieur de deux facteurs différents pour les deux années successives est imputable à l'existence d'une modification dans la durée des absences d'une année à l'autre. La basse corrélation inter-années qu'observent Huse & Taylor pour les mesures de durée d'absence apparaît donc plutôt due à une instabilité des comportements d'absence qu'à un défaut de l'instrument utilisé,⁵² et la forte corrélation inter-années qu'ils observent pour la mesure "absence frequency" apparaît provenir non d'une meilleure stabilité de la mesure mais d'un manque de sensibilité aux variations des comportements entre les deux moments du test-retest.

Huse & Taylor ne sont pas les seules à s'être intéressés à ce problème de la consistance des mesures d'absence. Chadwick-Jones et al. (1961) ont également tenté d'établir la "reliability" des différentes mesures mais ils ont, pour ce faire, procédé d'une manière différente. La méthode utilisée consistait à mesurer les absences d'un groupe de sujets pendant les 39

⁵² Selon Neale & Liebert deux raisons sont susceptibles d'expliquer une baisse de corrélation dans le test-retest: "one is that the actual condition or state that the investigation is endeavoring to measure remains constant, but the measuring instrument is at fault or contains error, the other is that the actual state or condition of the person or thing being measured has changed from the first test to the second. In such instance, the low correlation would result from a correct and accurate measurement of these chances rather than from a fault in the instrument" (Neale & Liebert, 1973).

⁵³ FI "frequency": nombre d'absences dans une semaine indépendamment de la durée, congés et vacances non compris. AI "attitudinal": nombre d'absences d'une journée, congés et vacances non compris. ORI "other reasons": nombre de jours d'absences dans une semaine, congés, vacances et absences avec certificat médical non compris. WDI "worst day": différence entre le nombre d'individus absents pour la journée où il y a eu le plus d'absences et pour la journée où il y en a eu le moins. TLI "time lost": nombre de jours d'absence dans une semaine, départs et congés non compris. LI "lateness": nombre de retards dans une semaine. BMI "blue monday": nombre

premières semaines de l'année 1968 au moyen de différentes mesures⁵³ et à corréler les valeurs obtenues à celles qu'ils obtenaient en appliquant les mêmes mesures aux absences des 39 premières semaines de 1969. Leur unité de base était donc la semaine et ceci suffit à ôter tout caractère convaincant à leurs analyses.

Le principe fondamental à respecter lorsqu'on réalise un test-retest est en effet de veiller à ce qu'aucun changement significatif ne se produise dans les conditions d'apparition du phénomène qu'on étudie, entre les deux moments de mesure (De Groot, 1969). Or nous savons qu'il n'existe pas d'équivalence entre les semaines d'une année à une autre; l'occurrence des jours fériés est différente, ce qui peut modifier considérablement l'aspect des différentes semaines de travail par la constitution de week-end prolongés ou l'établissement de ponts etc... Les objets concernés par les deux applications successives des mesures sont donc si différents qu'on peut considérer que ce qu'une telle recherche analyse en fin de compte ce n'est pas la "reliability" des différentes mesures, c'est la possibilité de prédire la distribution des absences par semaine dans une année à partir de la distribution des absences par semaine de l'année précédente.

d'individus absents le lundi moins le nombre d'individus absents le vendredi pour chaque semaine, vacances et congés non compris.

3.4 CONCLUSIONS

Au terme de cette première enquête, quelques réflexions de conclusion s'imposent, qui nous permettront de rapidement faire le point avant de pousser nos investigations plus loin, sur un mode plus technique. Telle qu'elle se présente aujourd'hui, et telle que nous avons tenté d'en effectuer une première description tout au long de ce chapitre, la situation de la problématique méthodologique de l'étude des absences nous semble appeler cinq remarques.

On notera tout d'abord l'aspect anarchique et chaotique sous lequel apparaît l'ensemble du champ de recherche en matière d'absences pour qui prend, sur les très nombreuses publications consacrées à ce sujet, la perspective que confère le recul. Toute tentative de théorisation, dans quelque domaine que ce soit, suppose que soit atteint un certain degré de précision et d'homogénéité dans la conceptualisation des phénomènes étudiés, suppose aussi qu'il soit possible d'opérationnaliser (dans des études empiriques) les concepts mis au point, en déterminant, pour leur utilisation, un ensemble d'indicateurs valables et de mesures correctes.

Nous avons pu constater à quel point c'était loin d'être le cas dans le domaine de l'étude des absences. Un problème comme celui de la prolifération

⁵⁴ Rappelons-les rapidement: types d'absences: absences sans justification (Newman, J.E., 1974), toutes les absences (Argyle et al., 1958), toutes les absences supérieures à une journée (ne sont pas comprises les absences-maladie avec certificat de plus de trois jours) (Bernardin, M.J., 1977), absences payées versus non payées (Muchinsky, P.M., 1977); types de mesures: taux global d'absences (Watson, C.J., 1981), taux d'absences maladie non-comprise (Weaver & Holmes, 1972), indice de fréquence (Mowday & Spencer, 1981), fréquence des absences de courte durée (Baum, J.F., 1978), fréquence des retards (Pascale, R.T., 1978), l'indice du plus mauvais jour (Argyle et al., 1958), temps total d'absence (Edwards, P.K., 1979), l'indice du lundi (Behrend, H., 1954) (certains auteurs n'indiquent même pas quelle

des concepts et des mesures d'absences et d'absentéisme⁵⁴ déjà dénoncée il y a plusieurs années, (Kerr & al., 1951), (Gaudet, 1963), (Lyons, 1972), subsiste encore non résolu de nos jours.⁵⁵ La conceptualisation apparaît la fois hétéroclite et floue, aveugle à l'existence des différents cadres de référence auxquels renvoient les notions avancées, son défaut principal étant d'être bâtie sur le présupposé que les absences constituent un ensemble homogène de comportements: la plupart des études utilisent en conséquence n'importe quel comportement à titre de variable et n'importe quelle mesure comme instrument d'investigation, sans considération pour l'hétérogénéité des différents comportements et sans se préoccuper du problème du rapport des mesures employées et des comportements pris en compte.⁵⁶

On déplorera ensuite que là où se fait jour une préoccupation méthodologique explicite, les considérations auxquelles elle donne lieu s'appuient sur des intuitions non-soumises à la critique et font appel à des justifications tout à fait contestables. Nous pensons ici bien sûr à

mesure ils ont utilisé (Fried et al., 1972)).

⁵⁵ "absenteeism is a particularly ambiguous concept, and this ambiguity has clouded the exact meaning of many studies that investigated the relationship between absenteeism and other variables. (...) The single most vexing problem associated with absenteeism as a meaningful concept involves the metric or measure of absenteeism" (Muchinsky, 1977).

⁵⁶ Faiblesses d'ailleurs très typiques de la situation de la recherche en sciences humaines telle que la décrit Moscovici: "Les concepts utilisés sont empruntés à un auteur ou à un autre; les modèles théoriques sont juxtaposés dans une confrontation où n'ont place ni le dialogue réel ni la contestation fondée et féconde. Comment s'attendre dès lors à ce que les faits établis empiriquement soient autre chose qu'une accumulation hétéroclite puisque les théories dont ils sont censés dépendre ne procèdent pas elles-mêmes autrement. Les expériences ou les études empiriques ne sont pas vraiment confrontables, les résultats contradictoires avancés à propos d'un même phénomène ne conduisent que rarement à la démarche théorique qui permettrait de trancher et de transformer le champ de savoir". (Moscovici, S, 1970)

l'utilisation des mesures de fréquence à titre d'instrument recommandé d'évaluation des absences volontaires, utilisation sur laquelle il nous semble nécessaire de revenir une fois encore pour rappeler les conclusions auxquelles l'examen de cette question nous a conduit.

Au terme d'analyses comparatives, Huse & Taylor et Chadwick-Jones et al., rappelons-le, érigent en instrument privilégié d'étude des absences volontaires la mesure "absence frequency" (les premiers la considérant comme une "criterion variable" pour ce type d'absence, les seconds y voyant "a general indicator of voluntary absence"). Cette mesure leur semble en effet offrir l'avantage de réduire "the potential bias of long term sickness". Rien n'est plus exact. Il nous semble cependant nécessaire de faire remarquer que la réduction de ce biais n'est possible qu'au prix de l'introduction d'un autre biais tout aussi condamnable: en assimilant toutes les durées d'absences à l'unité, la mesure de fréquence transforme en quelque sorte toutes les absences en absences de courte durée.

Plus fondamentalement toutefois, la raison invoquée par nos auteurs pour recommander l'utilisation de l'"absence frequency" c'est que, dans les études de type test-retest auxquelles ils ont procédé, cette mesure présentait une "reliability" supérieure à celle de n'importe quelle autre mesure. Sur ce point, les analyses que nous avons fait subir aux données des travaux de Huse & Taylor discréditent tout à fait l'interprétation particulière de ce phénomène sur laquelle ils s'appuient: la bonne "reliability" de certaines mesures dégagée par nos auteurs apparaît en réalité l'effet de la très faible sensibilité de ces mesures, de leur cécité à une instabilité des

⁵⁷ Et que les travaux de Garrison & Muchinsky (1978) confirment.

comportements, d'année en année, que nous avons pu mettre en évidence.⁵⁷ Il y a là, semble-t-il, une leçon d'un caractère assez général à tirer: le degré de "reliability" d'une mesure n'apporte aucune information sûre sur sa validité. Dans le cas des comportements d'absence c'est encore plus vrai qu'ailleurs. En vérité, la suggestion de l'emploi de mesures à forte "reliability" comme instrument de mesure des absences volontaires fait écho à un présupposé sous-jacent à la plupart des recherches, celui de l'existence chez certains individus d'une "proneness" à s'absenter: La bonne "reliability" des mesures de fréquence est interprétée comme le signe de leur capacité à "cerner" les comportements d'absence les plus stables, les comportements des "absentéistes", de ceux, toujours plus ou moins les mêmes, qui s'absentent sans cesse délibérément.

En réalité, ce sera notre troisième remarque, l'effort déployé pour valider l'utilisation des mesures de fréquence comme instrument d'évaluation des absences volontaires ainsi que, plus radicalement, toutes les tentatives des chercheurs pour opérationnaliser la notion d'absence volontaire sont, si l'on y regarde bien, fatalement voués à l'échec parce qu'ils viennent nécessairement buter sur ce qui, au titre de leur limite intérieure, constitue la donnée fondamentale du problème méthodologique de l'étude des absences: tant dans leurs causes que leurs conséquences, les comportements d'absence se trouvent insérés dans un système complexe de rapports entre éléments de type individuel, organisationnel et environnemental dont l'existence rend toute caractérisation de l'absence (typiquement toute qualification en terme d'intentionnalité) relative au niveau de réalité où l'on se situe et à l'ampleur du cadre de phénomènes qu'on fixe pour l'analyse.

Si l'on considère par exemple les comportements d'absence du point de vue de leurs causes, on s'aperçoit que leur situation à l'intersection des niveaux organisationnel et extra-organisationnel de l'existence du travailleur rend presque fatal qu'on en appelle, dans leur analyse, à une étiologie composée et complexe. Davantage, le poids qu'il convient d'accorder à chaque facteur à l'intérieur de cette étiologie multiple apparaît relatif à l'ampleur du champ de réalités dont on veut bien prendre en considération l'existence: il est par exemple clair que le degré d'intentionnalité apparente de l'absence s'amenuise au fur et à mesure qu'augmente le nombre de facteurs organisationnels (contraintes et astreintes, tant physiques que psychiques) ou extra-organisationnels (obligations légales et familiales, nécessités économiques) qu'on prend en compte.

Le même réseau enchevêtré de relations entre éléments d'ordres différents s'observe si l'on examine les absences sous le rapport de leurs conséquences. Un comportement d'absence disfonctionnel pour l'organisation (il désorganise la production), entraîne pour l'individu des conséquences positives (réduction du stress) dont les répercussions au niveau organisationnel sont elles-mêmes positives (diminution de la tension avec les autres travailleurs ou les supérieurs, maintien de la motivation au travail). Un comportement d'absence positif au niveau environnemental (harmonisation de la vie professionnelle et familiale) entraîne des conséquences négatives pour l'organisation (perturbations de la production) qui engendrent elles-mêmes des effets négatifs au niveau environnemental (sanctions financières des absences et retards). Par l'intermédiaire de la manière dont toutes les conséquences sont vécues par l'individu et par l'organisation, la complexité du système autorise

l'établissement de multiples boucles de retroaction (feed-back) positive ou négative. Ici aussi, de plus, l'évaluation des comportements apparaît relative au point de vue où l'on se situe: pour l'entreprise, les absences dont les conséquences sont les plus lourdes sont les absences de courte durée parce qu'elles désorganisent plus que les autres le processus de production; pour la société, ce sont les absences-maladie de longue durée, puisque leur indemnisation est supportée par l'assurance-maladie c'est-à-dire la collectivité.

Quatrièmement, il apparaît important de souligner le décalage entre le contenu de certains concepts qui jouent un rôle important dans les recherches sur les absences et la réalité du travail humain contemporain. L'introduction à un rythme sans cesse plus élevé de procédés technologiques nouveaux dans les secteurs d'activités secondaire et tertiaire⁵⁸ a contribué à conférer à la vie de travail de la majorité des ouvriers et employés d'aujourd'hui un aspect au regard duquel l'image du "bon ouvrier" ou de "l'employé modèle" qui se trouve toujours un peu au fond de beaucoup de recherches sur les comportements d'absence apparaît dérisoirement anachronique. Les conditions de travail engendrées par l'état actuel des techniques semble bien ôter à l'analyse toute possibilité d'isoler dans la vie des travailleurs un référent pour des

⁵⁸ "Le décalage temporel entre une découverte scientifique et sa mise en oeuvre dans la production est passé de 37 ans (ce qui au début du siècle représentait plus que la durée de la vie productive moyenne de l'homme) à 14 ou 9 ans (ce qui représente seulement un tiers, voir un quart de la durée de la vie active moyenne à l'heure actuelle). Cela signifie que l'homme au cours de sa vie, peut être successivement le témoin de trois voir quatre bouleversements fondamentaux de la production provoqués par les découvertes et qui sont toujours à peu près imprevisibles" (Richta, A., 1974)

⁵⁹ Demander à quelqu'un qui passe des jours et des semaines à introduire dans un terminal des chiffres et des lettres qui n'ont aucun sens pour lui s'il

concepts comme ceux de "satisfaction au travail",⁵⁹ "motivation", "involvement" qui occupent une place déterminante dans beaucoup d'études.

Enfin, la dernière leçon à tirer de ce premier périple à travers le champ étendu et complexe des problèmes méthodologiques de l'étude des absences, c'est que la possibilité d'arriver à une théorisation convaincante du phénomène des absences au travail semble donc bien requérir, comme nous le suggérons à la fin du chapitre précédent la satisfaction conjointe de deux conditions mutuellement dépendantes: i) l'abandon de l'approche moraliste, idéologique et négativiste⁶⁰ qui est celle de la majorité des recherches dans ce domaine et qui contamine la construction des concepts et le choix des mesures en même temps qu'elle se fortifie dans les résultats obtenus par leur emploi; ii) l'extension du cadre de l'analyse au-delà du domaine de l'organisation où les absences se produisent, et la mise en place de schémas

est satisfait de son travail, ce n'est pas seulement faire preuve de sadisme, c'est aussi poser une question dépourvue de tout caractère scientifique. S'il répond oui, qu'est ce que cela signifie?

⁶⁰ On trouve des suggestions en ce sens dans plusieurs documents émanant de la réunion de la O.I.T. "L'absence au travail et sécurité sociale" (1980). "Si l'absence au travail a souvent des conséquences négatives (par exemple d'ordre économique) pour l'individu, l'entreprise et en fin de compte, pour la société, elle ne devrait pas être considérée à priori comme étant négative" (DANEMARQUE, Bunnage, D.A., 1980)

"Un premier lieu nous voulions enlever au thème de l'absentéisme ce qu'il pouvait avoir de tabou en en discutant franchement avec des groupes de travailleurs afin de leur donner le sentiment qu'il s'agit la moins d'un problème individuel que d'un problème collectif et justifiable. (NORVEGE, Johansen, S., 1980)

"A notre avis, il est cependant impossible de considérer le problème de l'absentéisme en se penchant seulement sur l'importance du préjudice causé. Car le problème est complexe et multiforme, étant directement lié aux questions concernant l'amélioration de la protection de la santé des travailleurs" (U.R.S.S., Trufimvuk, N.A., 1980).

plus complets et complexes susceptibles de rendre compte des multiples interactions entre les différents niveaux de réalité où apparaissent les causes des absences et se manifestent leurs conséquences.⁶¹

"Pour engager cette étude objective de l'absentéisme, deux conditions préalables devront être réunies:

- Il faut d'abord se dégager des à priori moraux (....)
- Il faut ensuite se mettre d'accord sur la définition de l'absence au travail" (FRANCE, Heilbronner, F., 1980)

⁶¹ Qu'il soit important de prendre en considération tous les niveaux, environnement compris, ressort très clairement de l'observation du phénomène, très proche, de turnover.. Le turnover était au cours des années soixante perçu par les administrations comme un des problèmes les plus graves dans la gestion des ressources humaines. La crise économique et l'introduction des nouvelles technologies l'ont en quelques années transformé en un phénomène positif (il facilite la restructuration des entreprises). La perception du turnover par les travailleurs a connu une évolution inverse: l'abandon de l'entreprise qui représentait une zone de liberté et dont la possibilité s'identifiait souvent à celle de négocier en position de force, représente aujourd'hui une zone d'incertitude et se trouve associée à la diminution de pouvoir dans la négociation.

IV

MESURES ET COMPORTEMENTS

4.1 INTRODUCTION

Les pages qui précèdent nous ont permis de mettre en évidence le caractère non-critique de utilisation par l'ensemble de la littérature (scientifique et de divulgation) des concepts d'absence, d'absentéisme et d'absence volontaire, et le peu de souci manifesté en général à définir précisément le sens de ces différentes notions. On a également pu montrer qu'à cette utilisation non-critique des concepts est associée une utilisation non-controlée des différentes mesures. Nous voudrions, dans ce chapitre, examiner de manière plus approfondie et détaillée la question du rapport comportements d'absence-mesure utilisées. Nous nous appuyerons, pour ce faire, sur les résultats d'une vaste recherche empirique comparative-critique mise sur pied pour nous-même.

Les mesures d'absences sont normalement construites à partir de trois axes de base: la durée des absences, la fréquence des absences et les motifs présentés. Elles peuvent être des mesures simples, centrées sur un des axes (durée ou fréquence), des mesures composées (fréquence des absences de courte durée, durée des absences dues à la maladie ...), ou encore des "ratios" où les valeurs sont pondérées soit par le temps de travail (taux global d'absences) soit par la population (durée moyenne des absences par individu). Le premier objectif de la recherche en question était d'analyser les

propriétés de ces différents instruments de mesure utilisés dans les études sur les comportements d'absence, de mettre au jour l'influence qu'exerce l'utilisation de tel ou tel d'entre eux sur les résultats obtenus.

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le faire remarquer, le groupe et l'individu apparaissent indifféremment comme unité d'analyse dans l'ensemble des études. Le second objectif de cette recherche, c'était de déterminer les répercussions de l'emploi de chacune de ces deux unités d'analyse sur l'allure générale des résultats.

Le troisième objectif de cette recherche était d'éclaircir le problème statistique que pose le calcul du temps prévu de travail, élément assez important dans le calcul des ratios d'absences. Nous avons dit que le temps prévu de travail est le temps durant lequel l'individu devrait être présent à l'emploi. La question qui se pose est celle de savoir quelle valeur il convient de lui donner lorsque certaines absences (par exemple les absences dues à la maladie) ne sont pas incluses dans les calculs. Le temps correspondant à ces absences rentre-t-il dans le temps prévu de travail? On peut l'y compter mais alors la période de l'absence-maladie, qui n'est pas incluse dans les calculs d'absence, est comptabilisée comme période de présence, ce qu'elle n'est en réalité pas. Une autre solution consiste à considérer ces absences comme du temps non-prévu de travail, c'est-à-dire à les assimiler, par exemple, aux congés, qui n'entrent ni dans le temps prévu de travail, ni dans le temps d'absence. La troisième solution, c'est de ne pas utiliser des ratios mais des mesures directes soit de temps (la durée de l'absence) soit de périodes (généralement les jours d'absences). Ces deux types de mesures sont défendables mais chacun d'eux soulève une difficulté

propre: en présence de populations qui ont des durées de travail différentes (36,40,42 heures semaine), l'utilisation de la mesure de la durée de l'absence peut introduire un certain nombre de biais; d'un autre côté, l'utilisation de la mesure des périodes (sous la forme du calcul du nombre jours d'absences) qui constitue une solution à cette difficulté puisque cette mesure ne prend pas en compte la durée de la journée de travail, peut, en d'autres situations, s'avérer peu intéressante, puisqu'elle empêche de prendre en considération les absences inférieures à une journée.

Enfin, nous voulions profiter de cette recherche pour vérifier si, comme nous le supposions, la question de la distinction absence volontaire/absence involontaire n'est pas résoluble sur une base objective.

En résumé, l'objectif de la recherche exposée dans ce chapitre était de déterminer:

1. l'influence de l'utilisation des différents types de mesures sur les résultats.
2. l'influence de l'utilisation de l'individu ou du groupe comme unité d'analyse sur les résultats.
3. l'influence des différentes façons de calculer le temps prévu de travail sur les résultats.
4. La possibilité de distinguer objectivement entre absences volontaires et involontaires.

Pour ce faire, nous avons analysé les chiffres d'absences dans une entreprise portugaise dont le processus d'enregistrement très fin (chaque absence étant enregistrée par minute) permettait d'effectuer une étude très détaillée.

4.2 PROCEDURE DE LA RECHERCHE

L'échantillon de la recherche a été construit à partir d'une population de 1.000 travailleurs (euses), ouvriers et employés d'une entreprise qui fabrique du matériel électrique, située dans les environs de Lisbonne.

Pour réduire des biais éventuels de l'échantillon, nous avons utilisé des données concernant des services représentatifs des différents types de travail effectués dans l'entreprise. Ainsi notre échantillon de 96 sujets (50 femmes et 46 hommes) comprenait:

1. des employés qualifiés
2. des employés non-qualifiés ayant un travail répétitif
3. des employés non-qualifiés ayant un travail non-répétitif
4. des ouvriers qualifiés
5. des ouvriers non-qualifiés ayant un travail répétitif
6. des ouvriers non-qualifiés ayant un travail non-répétitif.

4.2.1 Recueil et codification des données

Pour le recueil des données, nous avons utilisé comme documents de base les "listings" mensuels fournis par le service d'informatique de l'entreprise, où les absences sont ventilées par individu et par raison d'absence; y sont également mentionnées les data/heure des début des absences et de leur fin, ainsi que leur durée.

4.2.2 Classification des absences

Une des questions-clés dans la plupart des recherches sur les absences est le problème de la distinction entre absences volontaires (comportements absentéistes) et absences involontaires. L'examen de la question auquel nous nous sommes livré plus haut dans ce travail nous a, rappelons le, conduit à déclarer cette distinction non-pertinente (un des objectifs de la recherche étant, rappelons-le, de vérifier le bien-fondé de cette position). Nous n'avons donc pas tenté d'opérationnaliser la distinction en question. La classification habituelle (durée, fréquence, motifs) était celle utilisée par l'entreprise et nous l'avons simplement reprise pour la description de notre échantillon.⁶²

Pour les analyses quantitatives, nous n'avons fait aucune différenciation entre les divers motifs d'absence, sauf en deux cas;

1. pour le calcul du taux d'absences maladie-non comprise, nous avons écarté des calculs les absences de type médical (maladie, accouchement et accident);
2. pour le calcul de l'indice de fréquence de courte durée (absences d'une journée complète et isolée) nous avons pris en considération dans les calculs les absences assorties de la justification "jour de vacances".

⁶² Comme certaines remarques effectuées dans les chapitres précédents le suggèrent, et comme le montrera bien le chapitre 5, la seule étude des absences le long de ces trois axes peut être pleine d'enseignements. Elle est susceptible de fournir un certain nombre de pistes pour situer les comportements d'absence dans les différents contextes organisationnels où ils se produisent, et pour comparer les patterns d'absences dans des services et des organisations où règnent des normes formelles et/ou informelles différentes.

4.2.3 Codification des absences par motifs

CODIFICATION DES ABSENCES PAR MOTIFS	
<u>code absence</u>	<u>description de l'absence</u>
01	maladie
02	accouchement
03	accident
04	sanction disciplinaire
05	licence s/traitement
06 (crédit)	obligations légales
07 (crédit)	assistance à la famille
08	injustifiées
09 (crédit)	autres
10 (crédit)	excès d'absences
11 (crédit)	communication verbale
12	grève
20	vacances
21	assistance d'urgence
22	tribunal
23	mariage
24	allaitement
25	naissance
26	deuil
27	études et examens
28	donation de sang
29	activité syndicale
30	commission des travailleurs
31	autres

(crédit) - La mention (crédit) accompagnant certains numéros de code d'absence indique l'existence, pour la catégorie d'absences reprise sous ce code, d'un crédit d'un jour par an d'absence légale assortie du maintien du droit au salaire.

communication verb. - Les travailleurs disposent d'un "budget" de temps d'absence qu'ils peuvent utiliser selon leurs besoins en communiquant verbalement à leurs supérieurs leur intention de s'absenter. Ce budget est d'une semaine par année civile à raison d'un jour maximum par semaine (cette limite franchie, l'absence de ce type tombe sous le code 8).

assist. urgence - Il s'agit typiquement des absences motivées par la nécessité de rester au domicile pour soigner un parent proche malade. Elles s'accompagnent nécessairement d'un certificat médical attestant l'état de santé du membre de la famille concerné et la limite autorisée pour ce type d'absence est de 10 jours par année civile à raison de 2 jours maximum par situation

allaitement - Droit à une heure par jour jusqu'à une année après l'accouchement.

naissance - Droit à deux jours d'absence par situation de naissance.

autres - Sont comprises sous ce code les absences de type "consultation médicale" (droit à un jour complet par année), "consultation pré-accouchement" (droit à une consultation par mois), ainsi que les retards dus aux transports

4.2.4 Codification des absences par périodes d'absences

Nous avons évoqué plus haut le problème du rapport de la manière dont est mesurée la durée des absences avec la définition des comportements à analyser. Dans la plupart des recherches, c'est la journée qui est prise comme unité de temps d'absence, en sorte que toutes les absences inférieures à une journée sont écartées des calculs. Lorsque l'on intègre dans les calculs les absences inférieures à une journée, c'est-à-dire les retards, ceux-ci sont alors confondus avec les absences et ne sont donc pas considérés comme des comportements possédant une identité propre (Chadwick-Jones, 1973).

Sur ce point précis, un instrument de mesure plus sensible offrirait l'avantage de mettre en évidence les différentes configurations d'une même période d'absence, configurations auxquelles sont associées des significations à coup sûr différentes (une même absence de 8 heures possède certainement une signification différente selon qu'il s'agit de 8 heures consécutives - 1 journée- ou de 16 périodes d'une demi-heure).

En conséquence, dans l'intention de tenir compte d'un maximum de situations différentes, nous avons choisi comme unité de temps d'absence la minute. Ceci nous a permis, d'une part d'analyser le poids des absences de très courte durée (inférieures à une journée) dans l'ensemble des absences et, d'autre part, d'apporter des éléments de réponse à la question de savoir si ces absences (les retards) constituent un comportement doté de caractéristiques propres.

Afin de bien dégager les différents cas possibles au niveau de la durée, nous avons codifié les absences de la façon suivante:

1. - Arrivée en retard (absence inférieure à une journée)
2. - Absence d'une journée complète et isolée
3. - Journée de déclenchement d'une absence de plus d'une journée
4. - Jours d'absence en nombre inférieur ou égal à 5 jours
5. - Jours d'absence en nombre supérieur à 5 jours

4.2.5 Unité d'analyse

La question de l'influence sur les résultats du choix du groupe comme unité d'analyse figure parmi celles auxquelles cette recherche avait pour objet de répondre. Un des problèmes auxquels on se heurte lorsqu'on effectue des analyses sur les comportements d'absence, c'est celui de la qualité de l'information qu'il est possible de tirer des valeurs moyennes obtenues lorsqu' on prend le groupe comme unité d'analyse. Des valeurs moyennes importantes peuvent, en effet, se trouver essentiellement imputables à l'existence, à l'intérieur du groupe total, d'un petit sous-groupe d'individus présentant des valeurs très élevées.

Dans la pratique ce problème est surmonté en retirant les absences de longue durée des calculs. Si cette solution résout le problème au point de vue statistique, il est clair qu'en écartant ces absences de longue durée on s'expose à perdre une information importante pour la compréhension du phénomène, ces absences de longue durée pouvant contenir des informations

⁶³ Notons que bien des mesures, même individuelles, utilisées dans les études (les taux d'absences) constituent déjà en elles-mêmes des valeurs moyennes

précieuses pour l'élucidation de l'ensemble du phénomène des absences.⁶³

Afin de mettre en évidence l'altération de l'image des comportements d'absence qu'entraîne l'utilisation du groupe comme unité d'analyse, cette recherche a conjugué des analyses au niveau du groupe avec des analyses au niveau individuel.

4.2.6 Etablissement de 15 mesures des absences

L'essentiel de la recherche consistait, on le sait, en une étude comparative des résultats obtenus à l'aide de différentes mesures d'absence. On a donc utilisé une gamme très étendue de mesures différentes, regroupant l'ensemble de celles qui sont employées le plus souvent.

Pour les mesures qui utilisent la durée comme métrique, nous avons utilisé des "ratio" plutôt que des mesures directes. Ce choix s'imposait du fait de l'hétérogénéité de la durée de travail de la population étudiée (certains sujets travaillaient 40 heures/semaine et d'autres 42 heures/semaine). De manière à pondérer ces variations, nous avons divisé la durée des absences par le temps prévu de travail. Un raffinement a été introduit dans la définition d'un des types de mesure: en ce qui concerne les taux d'absences, nous avons envisagé pour chaque taux (sauf pour le taux global d'absences) deux possibilités: une dans laquelle on considère comme temps prévu de travail le temps correspondant aux horaires de travail moins les congés, l'autre dans laquelle on retire du temps prévu de travail le temps dû aux absences qui sont

avec les inconvénients que cela comporte. Par exemple un taux d'absence de 10% (au niveau individuel) est une valeur moyenne: l'information que l'on peut retirer de cette valeur est que le sujet a été absent 10 jours dans une période de 100 jours de travail, mais on ignore si le sujet s'est absenté 10 jours de suite ou 10 fois un jour.

écartées des calculs.

Nous sommes ainsi arrivés au chiffre total de 15 mesures: 9 taux d'absences et 6 mesures de fréquence.

4.2.7 Définition des 15 mesures d'absences

Les définitions des 15 mesures d'absences utilisent un certain nombre de symboles dont la signification est la suivante:

A = Temps total d'absence

B = Temps prévu de travail

C = Temps d'absence dû à la maladie

D = Temps des absences supérieures à 5 jours

E = Temps des absences supérieures à 1 jour

Ces mesures sont:

1. TAUX GLOBAL D'ABSENCES:

$$(A/B) \times 100$$

2. TAUX D'ABSENCES MALADIE NON-COMPRISE (a):

$$((A-C)/B) \times 100$$

3. TAUX D'ABSENCES MALADIE NON-COMPRISE (b):

$$((A-C)/(B-C)) \times 100$$

4. TAUX D'ABSENCES INFÉRIEURES OU ÉGALES À 5 JOURS (a):

$$((A-D)/B) \times 100$$

5. TAUX D'ABSENCES INFÉRIEURES OU ÉGALES À 5 JOURS (b):

$$((A-D)/(B-D)) \times 100$$

6. TAUX D'ABSENCES SUPÉRIEURES OU ÉGALES À UNE JOURNÉE (a):

$$((A-E)/B) \times 100$$

7. TAUX D'ABSENCES SUPERIEURES OU EGALES A UNE JOURNEE (b):

$$((A-E)/(B-E)) \times 100$$

8. INDICE DE FREQUENCE DES ABSENCES DE COURTE DUREE:

- Nombre de fois que se déclenche une absence d'une journée complète et isolée.

9. INDICE DE FREQUENCE DES ABSENCES D'UNE DEMI-JOURNEE:

- Nombre de fois que déclenche une absence d'une demi-journée.

10. INDICE DE FREQUENCE DES RETARDS:

- Nombre de fois que se déclenche une absence inférieure à une demi-journée.

11. INDICE DE FREQUENCE GLOBALE:

- Nombre de fois que se déclenche une absence d'au moins une journée, y compris les absences dues aux vacances, prises en dehors de la période de fermeture de l'usine (pour vacances annuelles).

12. INDICE DE FREQUENCE:

- Nombre de fois que se déclenche une absence d'au moins une journée.

13. TAUX D'ABSENCES SUPERIEURES OU EGALES A UNE JOURNEE ET INFERIEURES OU EGALES A 5 JOURNEES (a):

$$(A-(D+E))/B \times 100$$

14. INDICE DE FREQUENCE DES ABSENCES DE TRES COURTE DUREE:

- Nombre de fois que se déclenche une absence inférieure ou égale à une demi-journée.

15. TAUX D'ABSENCES SUPERIEURES OU EGALES A UNE JOURNEE ET INFERIEURES OU EGALES A 5 JOURNEES (b):

$$(A-(D+E))/(B-(D+E)) \times 100$$

4.3 PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

4.3.1 Première analyse

Dans une première analyse, nous avons suivi les absences selon trois axes: i) la durée des absences, ii) la fréquence des absences, iii) les motifs présentés. Le croisement de ces trois axes nous a permis de dégager une structure de la production des absences dans l'échantillon analysé. Pour affiner la description de cette production, les deux sous-groupes (masculin et féminin) ont de plus été analysés séparément.

4.3.1.1 Distribution de la durée des absences par motifs présentés

Le tableau 1 permet de constater que le motif 1 ("maladie") représente à lui seul 70,6% de la totalité de la durée des absences, prépondérance renforcée dans le groupe II (masculin) avec 80,7%, le groupe I (féminin) ne

présentant que 64% de la durée pour ce motif.

	GROUPE TOTAL		GROUPE I		GROUPE II	
CODE	DUREE	%	DUREE	%	DUREE	%
01	525474	70,6	283890	64	241584	80,7
02	18630	2,5	18630	4,2		
03	4560	0,6			4560	1,5
05	11040	1,5	8040	1,8	3000	1
07	8460	1,1	8460	1,9		
08	534		534	0,1		
09	3324	0,5	1770	0,4	1554	0,5
11	46604	6,3	26541	6	20063	6,7
12	362		272	0,1	90	
21	50307	6,8	44397	10	5910	2
22	1920	0,3	399	0,1	1521	0,5
23	4530	0,6			4530	1,5
24	14112	1,9	14112	3,2		
26	8340	1,1	2040	0,5	6300	2,1
27	22645	3	21955	4,9	690	
29	1259	0,2	59		1200	0,4
30	518		518	0,1		
31	20677	2,8	13309	3	7368	2,7

Tableau 1
Distribution de la durée des absences
par les motifs

On peut dans l'ensemble se rendre compte qu'un nombre réduit de motifs expliquent une grande partie de la durée des absences: 7 motifs expliquent 94% de la durée. Pour nous permettre de mieux étudier les motifs les plus importants, nous avons construit un nouveau tableau, dans lequel sont retenus seulement ceux qui sont les plus saturés d'absences (ceux qui représentent une

durée supérieure à 2% de la durée totale).

MOTIFS	GROUPE TOTAL N = 96	GROUPE I (féminin) N = 50	GROUPE II (masculin) N = 46
01 - maladie	70,6%	64,0%	80,7%
02 - accouchement	2,5%	4,2%	0,0%
11 - com. verbale	6,3%	6,0%	6,7%
21 - assis. famil.	6,8%	10,0%	2,0%
24 - allaitement	1,9%	3,2%	0,0%
27 - études exame.	3,0%	4,9%	0,0%
31 - autres	2,8%	3,0%	2,7%

Tableau 2
Distribution de la durée des absences par
les motifs les plus saturés d'absences

Outre la différence très sensible entre les deux groupes au niveau de l'importance des absences-maladie dans l'ensemble de tous les motifs (64% pour les femmes, 81% pour les hommes), ce tableau met en évidence la présence de "motifs féminins", c'est-à-dire de motifs qui existent seulement ou préférentiellement dans le groupe I (féminin).

On peut considérer ces "motifs féminins" comme la représentation du rôle que joue la femme dans notre société: elle doit s'absenter pour avoir des enfants (code 2), pour les alimenter (code 24) et pour les soigner (code 7 et 21). Parmi les "motifs féminins" figurent également les motifs repris sous le code 27 ("études et examens"). Il s'agit là vraisemblablement d'un effet non du sexe proprement dit mais de l'âge moyen plus bas du groupe féminin. Ces motifs féminins font ressortir l'entrecroisement des rôles de la femme dans les deux secteurs importants de sa vie: famille (femme-mère) et travail (femme-travailleuse). Ils suggèrent la nécessité d'élargir le domaine de

l'analyse des absences au-delà du cadre organisationnel où elles se produisent.

4.3.1.2 Distribution des fréquences des absences par motifs

Si l'on compare le tableau des fréquences par motifs (tableau 3) avec celui de la durée par motifs, on constate que la fréquence des événements d'absence n'est pas proportionnelle à l'importance quant à la durée. Cette non-proportionalité conduit à un réaménagement du poids des divers motifs.

Il serait possible d'objecter que ce tableau prenant en compte la totalité des événements d'absence (dont le champ s'étend des simples retards aux absences de très longue durée), une absence d'une durée inférieure à une demi-journée s'y voit doter du même poids qu'une absence de plusieurs mois.

	GROUPE TOTAL		GROUPE I		GROUPE II	
	N	%	N	%	N	%
01	58	3.3	41	3.0	17	4.9
11	618	35.6	414	30.1	204	58.3
21	152	8.8	131	9.5	21	6.0
24	231	13.3	231	16.8	-	-
27	374	21.5	362	26.3	12	3.4
31	246	14.2	175	12.7	71	20.3

Tableau 3
Distribution des fréquences des absences
par motifs

On notera cependant qu'un semblable bouleversement dans l'ordre d'importance des différents motifs s'observe lorsque ne sont prises en considération que les absences égales ou supérieures à une journée (tableau nr. 4).

	GROUPE TOTAL		GROUPE I		GROUPE II	
	N	%	N	%	N	%
01	30	23	18	20	12	30
05	5	4	3	3	2	5
11	32	25	17	20	15	38
21	41	32	37	43	4	10
24						
27	3	2	3	3	-	-
31	4	3	2	2	2	5

Tableau 4
Distribution des fréquences des absences
> 1 journée par les motifs

Les trois approches sont réunies dans le tableau 5 qui rassemble (en valeurs de pourcentage), les scores des différents motifs selon les trois axes utilisés.

MOTIFS	GR.TOTALE			GROUPE I			GROUPE II		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
01 Maladie	71	3	23	64	3	20	81	5	30
11 Com. verbale	6	36	25	6	30	20	7	58	38
21 Ass. Famille	7	9	32	10	10	43	2	6	10
24 Allaitement	2	13	-	3	17	-	-	-	-
27 Etudes	3	22	2	5	26	3	0	3	-
31 Autres	3	14	3	3	13	2	3	20	5

Tableau 5
Distribution des motifs par durée et
fréquence (en valeurs de %)
(A=durée B=fréq. C=fréq.>1 jour)

On peut constater que l'importance que chaque motif possède à l'intérieur de l'ensemble varie en fonction de l'axe selon lequel les absences sont "observées".

Par exemple le motif 01 ("maladie") qui en termes de durée représente 70.6% dans l'ensemble des motifs (le motif immédiatement consécutif par ordre d'importance, le motif 21 ("assistance d'urgence à la famille") ne représentant que 6.8%) tombe à 3.3% lorsqu'on analyse les absences en termes de fréquence d'événement d'absence.

Même dans le cas où l'on ne prend en considération que les absences égales ou supérieures à une journée, les absences-maladie ne possèdent plus l'importance qu'elles avaient en termes de durée et se situent au même niveau (ou un peu plus bas) que d'autres motifs tels que le 11 ("communication verbale") et le 21 ("assistance à la famille"). Ces deux derniers évoluent de façon inverse et passent de valeurs très basses (autour de 6%) lorsqu'on les considère en termes de durée à des valeurs beaucoup plus significatives quand ils sont pris en termes de fréquence.

4.3.1.3 Analyse factorielle des correspondances simples

Les renseignements que nous apporte cette description de la production des absences en fonction des différents axes (fréquence, durée, motifs), il nous a paru intéressant d'en effectuer une synthèse qui, intégrant encore davantage les différentes perspectives adoptées jusqu'ici (chacune déjà au croisement de deux axes), débouche sur la formation d'une image globale du profil des absences.

Pour ce faire, nous avons utilisé la technique d'analyse factorielle des correspondances simples. Dans cette méthode d'analyse multivariée, l'analyse du tableau de contingence se fait en tenant compte simultanément des deux ensembles, lignes (K_i) et colonnes (K_j). Les critères de distance utilisés dans l'A.F.C. se différencient de ceux de l'analyse en composantes principales (qui utilise des mesures corrélationnelles): c'est en effet la métrique du chi-deux qui est utilisée comme mesure de distance. Ainsi chaque cellule (K_{ij}) est pondérée non seulement par la fréquence marginale à la ligne (profils ligne, K_i), mais aussi par la fréquence marginale à la colonne (profils colonnes, K_j) et par la fréquence totale de la matrice (K). Ceci permet d'analyser dans un même plan factoriel l'ensemble du nuage de points-ligne et du nuage de points-colonne.

Nous avons utilisé comme matrice de données le tableau de contingence (6x5) qui fait le tri croisé des motifs les plus importants ("maladie", "communication verbale", "assistance à la famille", "allaitement", "études" et "autres"), par la fréquence d'occurrence des absences de diverses durées, c'est-à-dire les retards, les absences d'une demi-journée, les absences de 1 et 2 journées, les absences de 3, 4 et 5 journées et les absences de plus d'une semaine (cfr. tableau 6).

	RETA	DMJR	12JR	345J	P1SM
MALA	018	010	003	008	022
COVE	567	039	026	001	002
ASFA	065	046	042	006	000
ALAI	228	003	000	000	000
ETUD	470	001	003	000	000
AUTR	217	025	001	000	000

Tableau 6
Motifs les plus importants par
fréquence d'occurrence des absences
de diverses durées

Edition des valeurs propres et des taux d'inertie des facteurs

<u>Somme des valeurs propres .6506</u>				
	FACTEURS			
	I	II	III	IV
Val. propres	.4259	.2159	.0090	.0004
Taux d'inertie	65.34	33.20	1.39	0.008
% cumulé	65.34	98.54	99.92	100

Tableau 7
Valeurs propres et taux d'inertie
des facteurs

La somme des valeurs propres (.6506) indique une raisonnable qualité de représentation simultanée (lignes et colonnes). On notera également que les deux premiers facteurs expliquent 98.54% de la variance totale (nombre de facteurs = nombre de colonnes - 1).

Edition des coordonnées et contributions

Avant d'analyser les deux tableaux dans lesquels sont présentées les coordonnées et les contributions pour chaque nuage de points, précisons rapidement la signification du contenu des différentes colonnes figurant dans le tableau 8 ⁶⁴

La colonne MASSE donne le poids relatif de l'élément, c'est-à-dire la raison entre la fréquence marginale de la ligne ou colonne et la fréquence totale de la matrice (la somme des MASSES en chaque nuage est égale à 1).

⁶⁴ Pour une présentation plus approfondie voir MARQUES, J. (1983) et SOUSA, E. (1983)

La colonne DISTO explicite le carré de la distance du chi-deux de l'élément, situé dans l'espace de sa représentation exacte, à l'origine. Etant donné le principe baricentrique de l'A.F.C., la DISTO aura tendance à être d'autant plus élevée que les masses sont petites.

Les colonnes COORDONNEES donnent les coordonnées du point dans les axes factoriels. Etant donné leur rapport avec la masse et la DISTO, elles auront également tendance à être d'autant plus élevées que les masses sont petites et les DISTO sont élevées.

Les colonnes CONTRABS donnent les contributions absolues des points à la formation du facteur et décrivent la part de chaque point dans l'inertie totale de l'axe (dans un facteur la somme des CONTRABS vaut 1).

Les colonnes CONTREL donnent les contributions relatives des points dans l'axe et décrivent la représentation de ce point dans l'axe (la somme des CONTREL dans une même ligne vaut 1).

Edition des coordonnées et contributions des lignes et colonnes

Comme la matrice est assez réduite (6x5), nous analyserons les deux nuages en même temps, ce qui facilite la présentation.

EDITION DES COORDONEES ET CONTRIBUTIONS DES COLONNES												
NOMS	MASSES	DISTO *	COORDONNEES			*	CONTRABS			*	CONTREL	
			* F1	F2	F3	*	F1	F2	F3	*	F1	F2 F3
RETA	0.868	0.05 *	-0.18	0.12	-0.01 *		6.6	6.2	0.4 *		0.68	0.32 0.00
DMJR	0.069	1.34 *	0.63	-0.93	0.28 *		6.4	27.6	59.1 *		0.30	0.65 0.06
12JR	0.042	2.95 *	0.63	-1.57	-0.28 *		3.9	47.6	37.0 *		0.14	0.84 0.03
345J	0.008	9.23 *	3.02	-0.18	-0.19 *		17.8	0.1	3.4 *		0.99	0.00 0.00
PSEM	0.013	23.86 *	4.57	1.73	-0.01 *		65.3	18.5	0.0 *		0.87	0.13 0.00

EDITION DES COORDONNEES ET CONTRIBUTIONS DES LIGNES												
NOMS	MASSES	DISTO *	COORDONNEES			*	CONTRABS			*	CONTREL	
			* F1	F2	F3	*	F1	F2	F3	*	F1	F2 F3
MALA	0.034	11.39 *	3.26	0.88	-0.00 *		84.5	12.1	0.0 *		0.93	0.07 0.00
COVE	0.352	0.01 *	-0.12	-0.01	-0.01 *		1.1	0.0	0.2 *		0.93	0.01 0.00
ASFA	0.088	2.26 *	0.60	-1.38	-0.04 *		7.4	77.5	1.9 *		0.16	0.84 0.00
ALAI	0.128	0.12 *	-0.26	0.24	-0.03 *		2.0	3.3	1.2 *		0.54	0.45 0.01
ETUD	0.263	0.13 *	-0.26	0.24	-0.08 *		4.3	7.0	18.6 *		0.52	0.43 0.05
AUTR	0.135	0.07 *	-0.14	0.02	0.23 *		0.6	0.0	78.1 *		0.28	0.00 0.72

Tableau 8
Coordonnées et contributions
des lignes et colonnes

Un premier coup d'oeil nous permet de confirmer le rapport existant entre les MASSES, DISTO et COORDONNEES. Une autre constatation que nous pouvons faire c'est celle de la faible représentation des points CONTREL (sauf pour le

motif AUTR) dans le troisième facteur, ce qui est en accord avec le faible taux d'inertie de ce facteur (1.39).

Analyse du facteur I

Le taux d'inertie du premier facteur est expliqué fondamentalement par les absences de plus d'une semaine: PSEM (CONTRABS=65.3), et par le motif "maladie": MALA (CONTRABS=84.5), ainsi que, mais plus faiblement, par les absences de 3,4,5 jours: 345J (CONTRABS=17.8). A l'intérieur des contributions relatives, les points que nous venons d'indiquer sont également fortement représentés par ce facteur (CONTREL=respectivement .87, .93 et .99). Les retards et les motifs "communication verbale" (COVE), "allaitement" (ALAI) et "études" (ETUD) le sont également mais avec des coordonnées de signe opposé. Sont ainsi, au total, représentés dans ce facteur, deux ensembles de points (lignes et colonnes) qui s'opposent: Le motif "maladie" est associé aux absences de 3,4 et 5 jours et de plus d'une semaine, les "retards" sont associés aux motifs "communication verbale", "allaitement" et "études".

Analyse du facteur II

Pour ce facteur, les points qui ont le plus de contribution absolue sont les absences de 1,2 jours (CONTRABS=47.6) et le motif "assistance à la famille" (CONTRABS=77.5). Les absences d'une demi-journée ont une valeur plus faible (CONTRABS=27.6). La même chose s'observe pour les contributions relatives, où les absences de 1,2 journées (CONTREL=.84) et le motif "assistance à la famille" (CONTREL=.84) sont également le mieux représentés. On peut en outre considérer que les absences d'une demi-journée (CONTREL=.65) et les motifs "allaitement" (CONTREL=.45) et "études" (CONTREL=.43) sont relativement bien représentés par cet axe, cet ensemble de points se

présentant dans chaque nuage avec des coordonnées de même signe. Au total, ce facteur fait ressortir l'ensemble "assistance à la famille", absences de 1,2,3 journées, absences d'une demi-journée, et aussi, mais plus faiblement, les motifs "allaitement" et "études".

Le "plot" du croisement des coordonnées des axes I et II met en évidence les trois ensembles de points (ligne et colonne) que nous venons de distinguer.

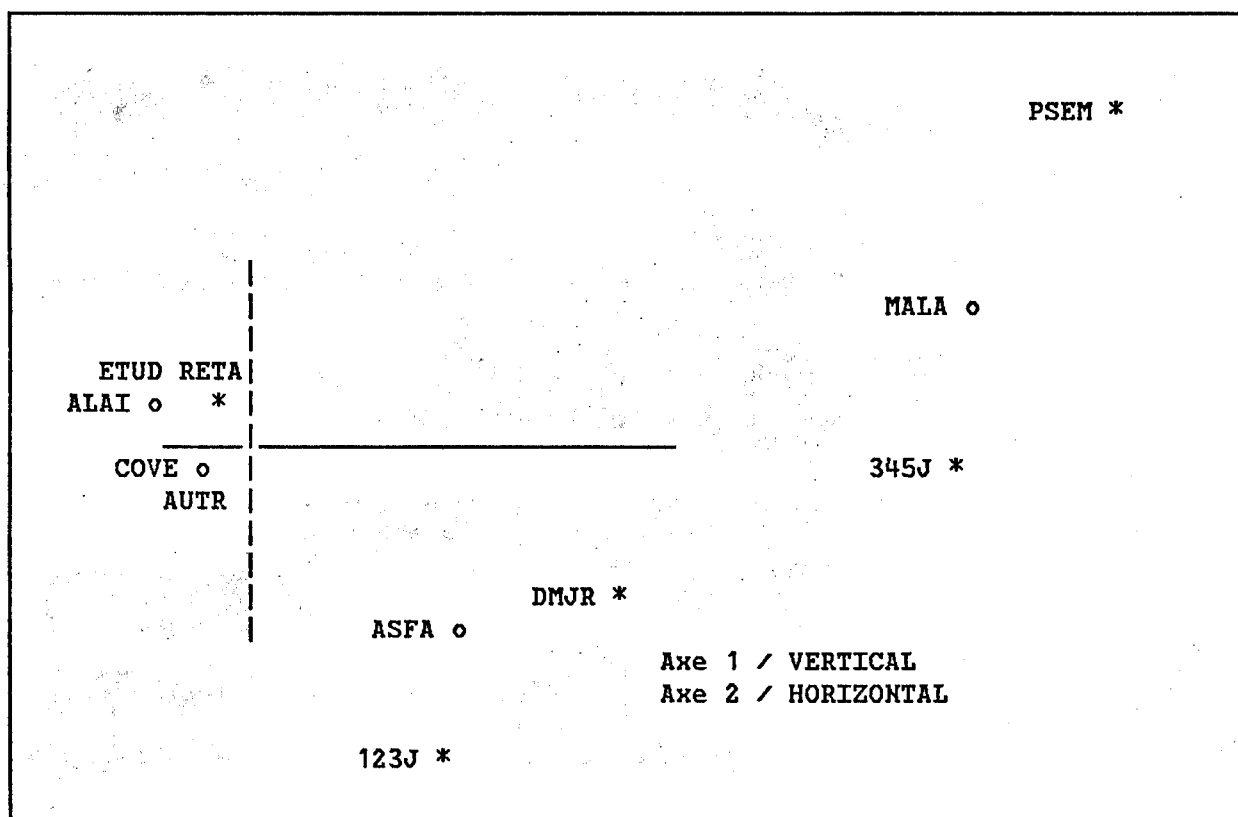


fig. 1
Plan de projection des 11 points
sur les axes I et II

La fig. 1 montre l'existence de ces associations entre les divers motifs et les différents types d'absences:

1. Les absences-maladie ont tendance à être des absences de longue durée.
2. Les absences pour raison d'assistance à la famille sont normalement des absences de courte durée (absences d'une demi-journée et de 1,2 journées).
3. Les absences dont les motifs sont "allaitement", "communication verbale", "études" et "autres", se produisent plutôt sous la forme de retards.

4.3.2 Les absences par groupe

Pour analyser l'influence du choix du groupe comme unité d'analyse, nous avons, dans un premier temps, sélectionné les sujets de l'échantillon utilisé qui présentaient les valeurs les plus élevées d'absences (ceux qui avaient des durées d'absences supérieures à 25.000 minutes (+ de 52 journées de travail)) (cfr. tableau 9).

L'examen du tableau permet de constater que 11 sujets (11.5% de l'échantillon) représentent 64.4% du total du temps d'absence. En prenant les deux sous-groupes séparément, on obtient des valeurs semblables: 14% des sujets du groupe I représentent 60.5% du temps total des absences et 8.7% des sujets du groupe II 69% du temps total des absences. Cette concentration d'une forte proportion d'absences dans un nombre d'individus aussi réduit introduit un biais important dans la représentation des comportements que

donne le taux moyen d'absences pour le groupe total.

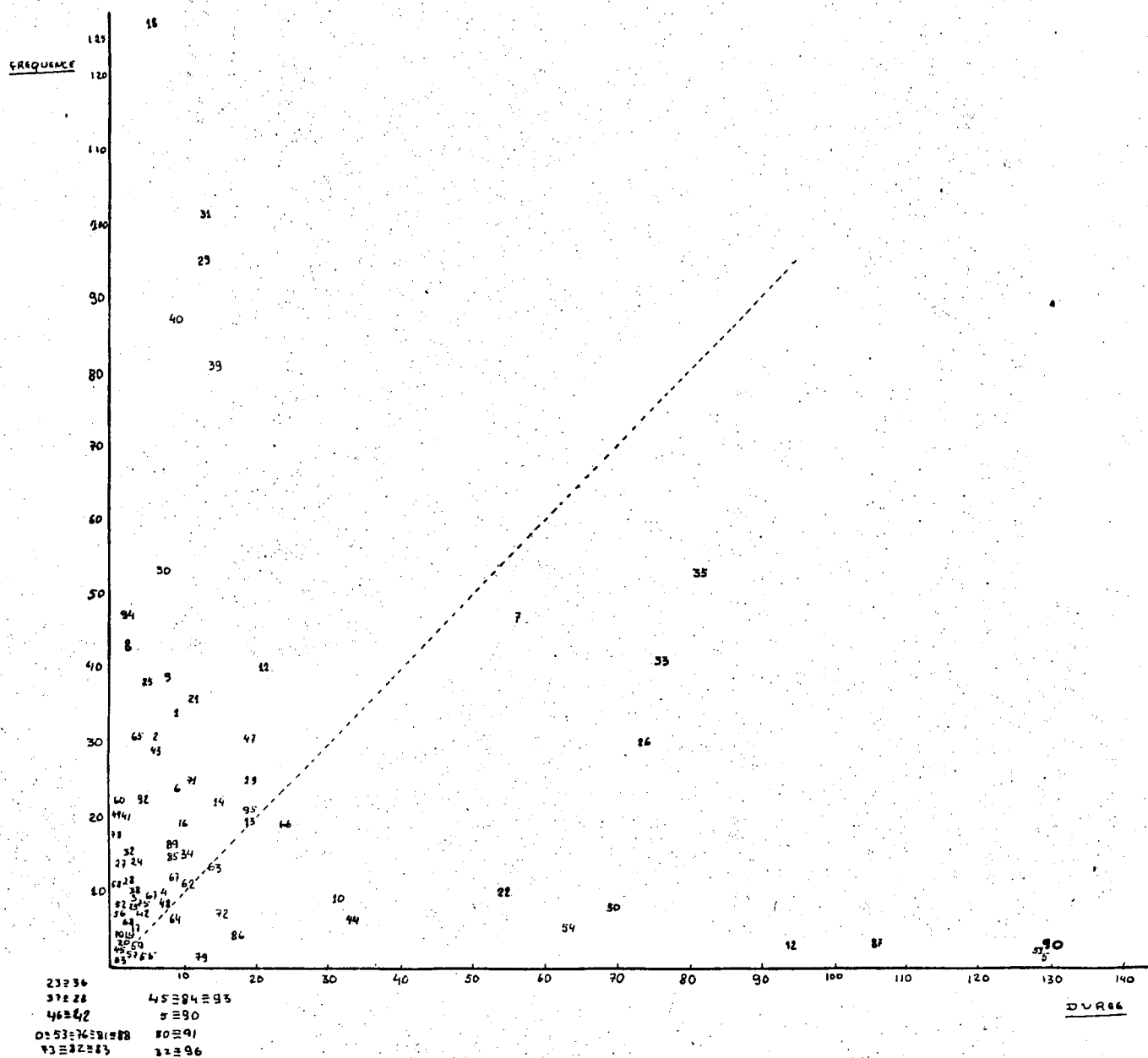
Groupe	Tps. d'absence (en minutes)	% en rapport au temps d'absence du groupe total	% en rapport au temps d'absence du groupe I	% en rapport au temps d'absence du groupe II
I	61980	8,4	13.9	-
I	26880	3,7	6	-
I	45270	6,2	10,2	-
I	26105	3.6	5.9	-
I	36413	5.0	8.2	-
I	33330	4.5	7.5	-
II	61570	8.4	-	21
II	29445	4	-	10
II	50970	6.9	-	17
II	61980	8.4	-	21
TOTAL		64.4	60	69

Tableau 9

Distribution en % par rapport au temps total d'absence, des temps d'absence des individus ayant les valeurs d'absences les plus élevées.

Si, dans un deuxième temps, on prend alors la peine d'analyser le nuage de points de la distribution des événements d'absence (retards inclus) par fréquence et durée (fig. 2) on constate que l'utilisation du groupe comme unité, c'est-à-dire la réduction des comportements individuels d'absence aux moyennes du groupe (soit en durée soit en fréquence) conduit à des biais qui dépassent le niveau purement quantitatif.

Figure 2
 "Scattergram" de la fréquence des occurrences des absences
 (retards inclus) par la durée (en jours)



La fig. 2 montre qu'une même fréquence ou durée peut être associée à des profils d'absences tout à fait différents. Par exemple il s'avère que les sujets que nous avons mis en évidence dans le tableau précédent (ceux qui présentaient des durées d'absence assez élevées) n'ont pas du tout produit ces durées importantes de manière identique (cfr. sujets 7, 33, et 35 par rapport aux autres).

Si l'on veut bien se rappeler que les différentes orientations des points dans les axes s'associent normalement à certains motifs (cfr. analyse des correspondances) on se convaincra facilement de l'importance du phénomène. L'utilisation du groupe comme unité non seulement réduit l'information mais aussi la déforme en moyennisant dans un tout des comportements qualitativement assez divers.

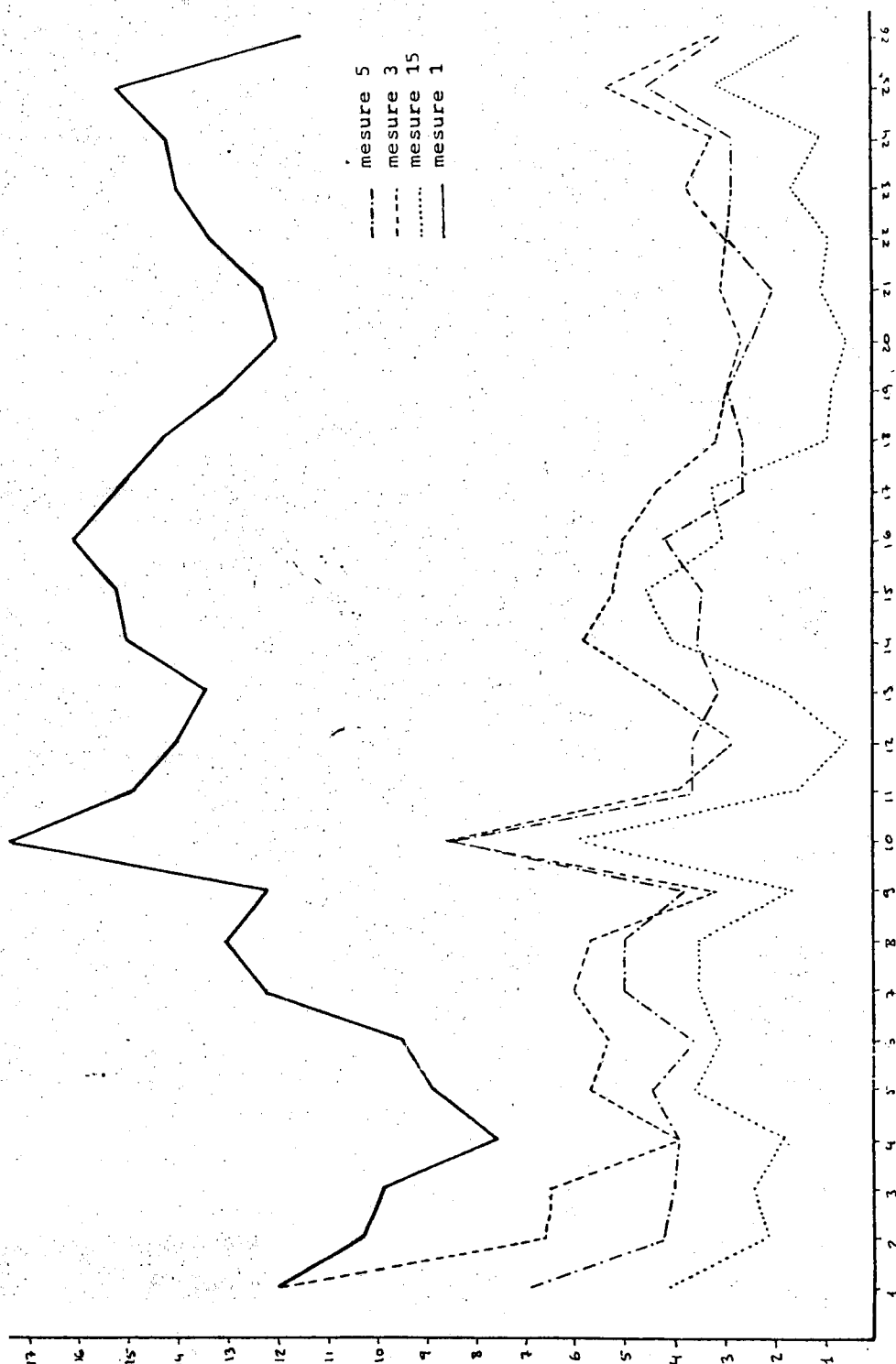
4.3.3 Les absences par semaine

Nous n'avons utilisé pour l'étude de cette question que les données concernant le groupe total; les données se référant aux deux sous-groupes sont fournies en annexe. De l'analyse des graphiques, deux éléments ressortent et doivent être pris en considération:

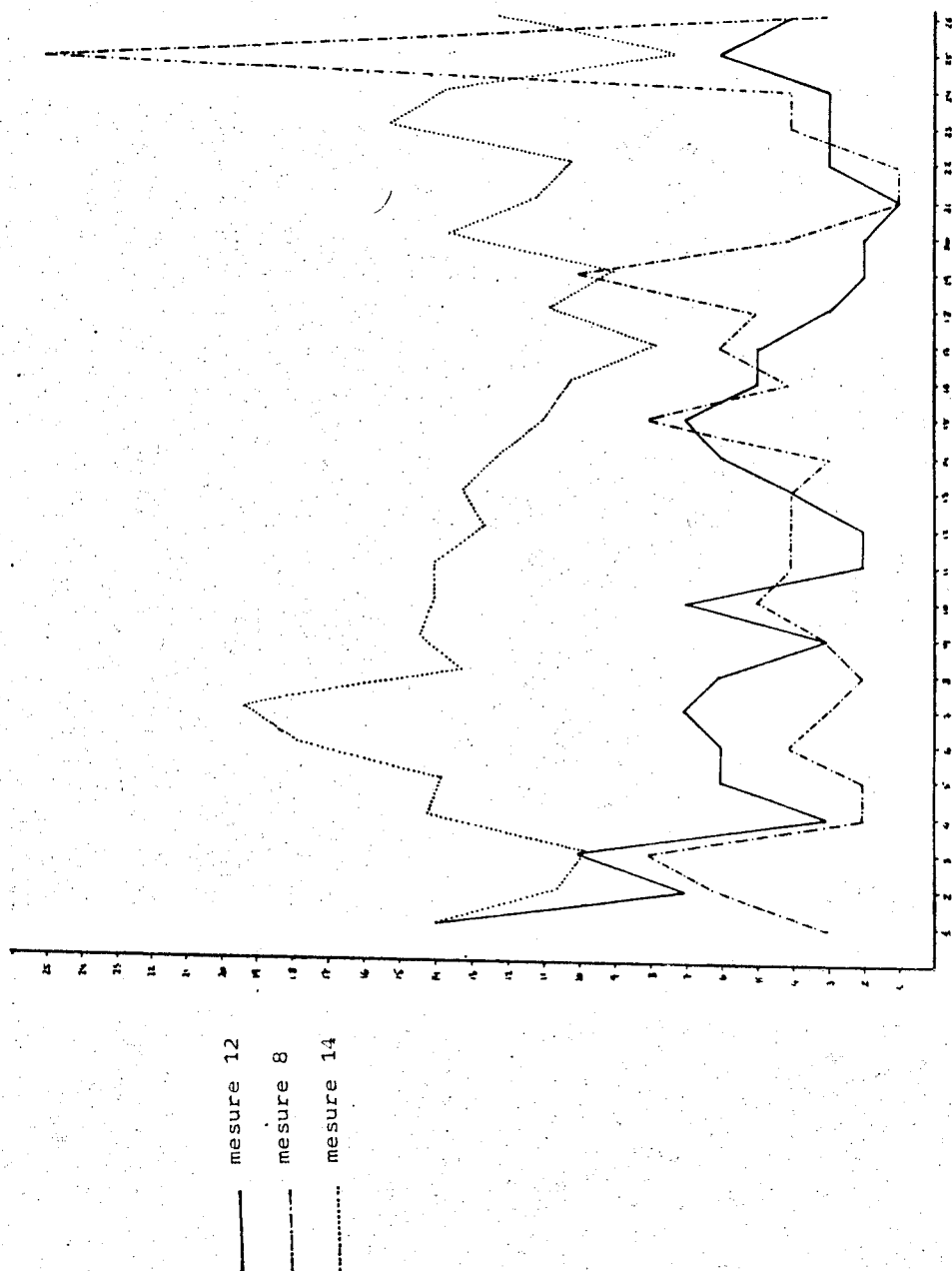
1. Les absences se distribuent d'une façon irrégulière tout au long des semaines avec des pointes bien définies;
2. Les diverses mesures utilisées réagissent de façon différente tout au long des semaines considérées.

L'irrégularité de la distribution des absences au long du temps nous semble importante du point de vue méthodologique. Une des questions qui "traverse" le plus clairement les recherches sur les absences, c'est celle de la contamination des variables en analyse.

Graphique 1
Distribution de 4 taux d'absences au long des
26 semaines (groupe total)



Graphique 2
Distribution de 3 indices de fréquence
au long des 26 semaines (groupe total)



L'examen des graphiques révèle que le facteur temporel est un des facteurs qui peut contaminer les recherches et biaiser les résultats, s'il n'est pas considéré dans le "design" de l'étude. Ce phénomène peut s'observer à deux niveaux: le premier est celui de la période de temps considérée dans l'analyse et l'autre celui de l'unité minimale de temps.

- La période d'analyse: le choix d'une période d'analyse trop courte (une semaine) risque de biaiser les résultats par la possibilité d'existence d'une "pointe" dans la période considérée. La prise en compte d'une période assez longue s'impose si l'on veut réduire l'influence des pointes éventuelles.

- L'unité minimale de temps : Une bonne unité de temps doit permettre de dégager et situer dans le temps ces "pointes" d'absences. Elle doit donc pouvoir fournir des pistes pour la compréhension d'un maximum d'absences. Illustrons ceci dans le cas du calcul par semaine: Pour 1979, par exemple, il permet de constater que c'est la semaine 10, semaine de carnaval, qui a présenté le plus d'absences, et d'observer pour les semaines 19 et 25 une forte concentration des absences d'une journée complète et isolée (mesure 8). Ces situations peuvent s'expliquer par l'existence, durant ces semaines, de congés qui permettaient l'établissement de "ponts" avec les week-end.

La deuxième information qu'apportent ces graphiques, la manière différente dont les mesures réagissent au long des semaines considérées, met bien en évidence le problème du choix de la mesure à utiliser. On observe, par exemple, pour la 13ème semaine, une augmentation des valeurs des mesures 15 (taux des absences supérieures ou égales à une journée et inférieures ou égales à 5 journées) et 5 (taux des absences inférieures ou égales à 5 journées) tandis que les valeurs des mesures 3 (taux des absences maladie non-comprise) et 1 (taux global d'absences) diminuent.⁶⁵

Un tel phénomène indique d'une part que les différentes mesures utilisées ne "prennent" pas les mêmes comportements d'absence et, d'autre part, que tout au long des semaines, se produisent non seulement des changements quantitatifs (plus ou moins d'absences) mais aussi des changements qualitatifs (variations dans les types d'absences).⁶⁶ L'existence de tels changements rend tout à fait indispensable la prise en compte des facteurs temporels dans le "design" des recherches.

Considérons deux enquêtes déjà anciennes:

1. L'enquête menée par le Ministère du Travail français réalisée en octobre 1974, qui s'est attachée à "mesurer, d'une part, le nombre d'absents répartis entre les ouvriers et les employés pour les cinq jours de la semaine du 21 au 26 octobre 1974 et, d'autre part, pour la seule journée du 24 octobre, la répartition de ces absences suivant diverses causes d'absentéisme. Seules y sont prises en compte les absences d'au moins une journée" (Liaisons Sociales, nr. 116/75).
2. L'enquête effectuée par l'INSEE en octobre 1972, à la demande de l'office statistique des Communautés Européennes. Cette étude "retient des mesures d'absences différentes pour les ouvriers et les employés ; un ouvrier est considéré comme absent s'il a eu au moins une heure d'absence, cependant, un employé est considéré comme absent s'il a eu au moins une journée d'absence. Cet étude s'étale non pas sur une semaine ou un jour comme celle du Ministère du Travail, mais sur tout le mois d'octobre 1972 " (Liaisons Sociales, nr. 116/75)

⁶⁵ Notons que ces mesures sont celles qui sont le plus souvent utilisées.

⁶⁶ Nous examinerons plus en profondeur ce problème lors de l'analyse des absences par individu.

On peut se demander quelle valeur il est encore possible d'attribuer aux résultats de ces enquêtes lorsqu'on est conscient du rôle joué par les facteurs temporels. L'utilisation qui a été faite de ces résultats comme des données de base pour l'étude des absences dans la littérature française, (exemple: Jardillier (1980)) justifie que nous mentionnions ces enquêtes à titre d'exemple de ce qu'il ne faut pas faire.

4.3.4 Les absences par individu

4.3.4.1 Premières constatations

Le problème du comportement des différentes mesures a été également étudié de façon détaillée dans une analyse en deux temps conduite au niveau individuel.

Dans une première phase nous avons corrélé les différentes mesures entre elles pour tous les individus de l'échantillon; la même opération a de plus été effectuée séparément pour chacun des deux sous-groupes (masculin et féminin). L'examen des tableaux de corrélations nous permet de constater que les diverses mesures s'associent entre elles de façon assez différente.

On constate l'existence de regroupements: certaines mesures présentent des corrélations assez élevées entre elles et peu élevées avec d'autres mesures. Par exemple les mesures 10, 14, 2, 3, et 4 se regroupent de cette manière.

On observe également l'apparition de changements dans les corrélations lorsqu'on passe d'un sous-groupe à l'autre: la mesure 4 (taux d'absences inférieures ou égales à 5 journées) corrélée avec les mesures 2 et 3 (taux d'absences maladie non-comprise) de .8713 et .9404 respectivement dans le groupe I, ne l'est plus que de respectivement .5712 et .4595 dans le groupe II (cfr. annexe).

Il convient de voir dans ces variations le reflet de variations au niveau des comportements d'absence dans les deux sous-groupes. Dans le cas qui nous occupe, elles indiquent l'existence, dans un des groupes, d'une tendance à un recouvrement des absences de longue durée et absences-maladie et l'inexistence de cette tendance dans l'autre groupe.

Attirons l'attention sur la présence de corrélations négatives. Elles sont sans doute très faibles mais d'autant plus remarquables que toute notre batterie de mesures est dirigée dans le même sens (elle ne comporte pas de mesures en opposition mutuelle comme le seraient, par exemple, des mesures d'absences et des mesures de présences). Il convient de mettre ceci en rapport avec le phénomène observé dans l'étude des absences par semaine: pendant que les valeurs de certaines mesures augmentaient, celles des autres diminuaient.

Au bilan, l'examen des corrélations révèle l'existence:

1. d'une variation dans les corrélations (parfois, négatives) entre les diverses mesures utilisées;
2. d'une tendance à des regroupements parmi les différentes mesures;
3. de fluctuations dans les corrélations au niveau des sous-groupes.

Les corrélations obtenues indiquent que les différentes mesures tranchent différemment parmi les comportements d'absence. L'observation de leurs variations suggère l'existence parmi les sujets de différents profils d'absence, (ce qui d'ailleurs ressortait déjà de l'analyse descriptive des données).

Afin de mettre en évidence de façon plus systématique l'ensemble de ces phénomènes, nous avons, dans une deuxième phase, procédé à une analyse

factorielle en composantes principales qui utilise comme mesure de distance les mesures de corrélations présentées. Cette méthode permet de remplacer les variables observées (ici 15) par p variables (factorielles) non corrélées de variances progressivement décroissantes, les premières devenant l'objet d'une interprétation particulière et les dernières pouvant généralement être négligées. En un mot, l'analyse en composantes principales tente de rendre compte de la variance totale des variables observées grâce à un nombre plus réduit de nouvelles variables orthogonales (non-corrélées) appelées composantes principales.

Afin de mieux faire saillir les différents facteurs, on a fait subir aux axes une rotation orthogonale (rotation varimax) qui permet d'obtenir la structure de saturation la plus simple (c'est-à-dire les saturations les plus proches possible de 1 ou de 0). Le groupe total et les deux sous-groupes I et II ont été successivement analysés.

4.3.4.2 Les analyses en composantes principales et leur interprétation

Groupe total (96 sujets)

Trois facteurs ont été retenus qui expliquaient 84,7% de la variance totale : respectivement 42.08, 28.18, et 13.45%. Après rotation, ces chiffres devenaient, 33.1, 31.96 et 18.64%.

	FACTEUR I	FACTEUR II	FACTEUR III
1	.0843	.9713	.0446
2	.7188	.0094	.5876
3	.6926	.3221	.4768
4	.7566	.2659	.5214
5	.0800	.9223	.0623
6	.0626	.9741	-.0554
7	.0702	.9729	-.0500
8	.7434	-.2653	.0774
9	.4083	-.0849	.4196
10	.0468	-.0474	.9713
11	.9534	.0107	.0545
12	.9324	.1791	-.0128
13	.8330	.3842	-.0135
14	.0752	-.0524	.9776
15	.0575	.9159	-.0767
<u>VARIANCE COVERED BY EACH FACTOR</u>			
	.3196	.3310	.1964

Tableau 10
Matrice Factorielle après rotation
(groupe total)

Pour plus de clarté, ont été rassemblées dans le tableau 11 les variables les plus significatives, c'est-à-dire celles dont la valeur est supérieure à .600. C'est sur ce tableau que s'appuie l'analyse, qui ne prend ainsi en considération qu'un certain nombre de mesures pour chaque facteur.

FACTEUR I	FACTEUR II	FACTEUR III
11 - .9534	6 - .9741	14 - .9776
12 - .9324	7 - .9729	10 - .9713
13 - .8330	1 - .9713	
4 - .7566	5 - .9223	
8 - .7434	15 - .9159	
2 - .7188		
3 - .6926		

Tableau 11
Distribution des mesures les plus
saturées dans chaque facteur

Facteur I

Cherchons tout d'abord les mesures les plus significatives de ce facteur, c'est-à-dire celles qui sont les plus saturées et les moins contaminées par les autres facteurs. Se trouvent dans cette situation les mesures 11 (indice de fréquence globale (a) - nombre de fois que se déclenche une absence d'au moins une journée y compris les absences dues aux vacances, prises en dehors de la période de fermeture de l'usine pour vacances annuelles), 12, (indice de fréquence globale (b) - nombre de fois que se déclenche une absence d'au moins une journée), et 8 (indice de fréquence des absences de courte durée - nombre de fois que se déclenche une absence d'une journée complète et isolée).

Ces trois mesures ne prennent pas en compte la durée des absences, c'est-à-dire qu'une absence de longue durée y est dotée du même poids qu'une absence de courte durée (par définition jamais inférieure à une journée). Elles ont donc tendance à gonfler l'importance des absences de courte durée.

Les mesures 2 et 3 (taux d'absences maladie non-comprise (a) et (b)), 4 (taux d'absences inférieures ou égales à 5 journées) et 13 (taux d'absences supérieures ou égales à une journée et inférieures ou égales à cinq journées) constituent des "fausses" mesures des absences de courte durée. Celles-ci n'y apparaissent qu'à la faveur d'un artifice de calcul: en retirant les absences-maladie (mesures 2 et 3), on a tendance à retirer directement les absences de longue durée; dans les mesures 4 et 13, on retire le temps d'absence supérieur à 5 journées.

On peut conclure de tout ceci que le facteur I fait ressortir les absences de moyenne durée. Ceci signifie que l'utilisation des mesures 11, 12 et 8, (les plus significatives pour ce facteur) conduit à donner plus de poids aux

individus qui présentent ce type d'absences.

Facteur II

Pour ce facteur, nous pouvons considérer la mesure 1 (taux global d'absences) comme la plus significative : d'une part elle présente une très forte saturation en même temps qu'elle est très peu contaminée par les autres facteurs, d'autre part les autres mesures mettent en oeuvre les mêmes artefacts mathématiques mis en évidence dans l'examen du facteur précédent.

Ainsi par exemple la mesure 5 (taux d'absences inférieures ou égales à 5 journées (b)) : elle ne se distingue de la mesure 4 (taux d'absences inférieures ou égales à 5 journées (a)) qu'au niveau du dénominateur. Dans cette mesure 5, on retire du temps prévu de travail le temps dû aux absences supérieures à 5 journées : en conséquence, un individu qui a présenté 100 jours d'absence en 100 jours de travail, ce qui avec la mesure 4 représente $(100-95)/100 = .05\%$ de taux d'absence, se voit attribuer, avec la mesure 5, $(100-95)/(100-95) = 100\%$ de taux d'absence, c'est-à-dire la même valeur qu'il aurait avec la mesure 1 (taux global d'absences). Le même raisonnement s'applique pour les mesures 13 et 15.

Comme les absences inférieures à une journée ont un poids très faible dans les mesures de durée, les mesures 6 et 7 (taux d'absences supérieures ou égales à une journée (a) et (b)) apparaissent dans le même facteur que la mesure qui fait ressortir les absences de longue durée.

Nous pouvons ainsi considérer que le le facteur II fait ressortir les absences de longue durée : et pour les raisons que nous avons expliquées, nous considérons la mesure 1 comme celle qui représente de la façon la plus claire ce facteur II.

Facteur III

L'observation montre que, pour ce facteur, les mesures les plus significatives et les moins contaminées par les autres facteurs sont les mesures 10 (indice de fréquence des retards) et 14 (indice de fréquence des absences de très courte durée). On en déduit que le facteur III fait ressortir les absences de très courte durée.

Groupe I (féminin, 50 sujets)

Pour ce groupe, les trois premiers facteurs expliquent 84.5% de la variance totale, respectivement 43.48, 27.44, et 13.58%. Après rotation, ces mêmes facteurs expliquent respectivement 32.01, 32.79 et 19.7%.

	FACTEUR I	FACTEUR II	FACTEUR III
1	.0897	.9663	.0373
2	.7263	.0789	.5895
3	.7677	.2638	.4721
4	.7457	.3303	.5246
5	.1312	.8891	.0938
6	.0752	.9661	-.0927
7	.0844	.9647	-.0859
8	.7081	-.2962	.0941
9	.2930	-.1507	.3752
10	.0279	-.0460	.9757
11	.9558	.0816	.0523
12	.9317	.2309	-.0517
13	.8384	.4432	-.0460
14	.0477	-.0555	.9819
15	.1240	.8797	-.0984
<u>VARIANCE COVERED BY EACH FACTOR</u>			
	.3201	.3279	.1970

Tableau 12
Matrice factorielle après rotation
(groupe I - fém. N=50)

Les valeurs obtenues apparaissant très semblables à celles du groupe total, on conclut que les trois facteurs explicités dans ce groupe sont les mêmes que pour le groupe total.

Groupe II (masculin, 46 sujets)

Pour ce groupe, quatre facteurs ont été retenus, qui expliquent 89.79% de la variance totale, respectivement 37.99, 30.91, 13.30 et 7.60%. Après rotation, ces mêmes facteurs expliquent respectivement 34.06, 19.65, 13.74 et 22.34%.

	FACTEUR I	FACTEUR II	FACTEUR III	FACTEUR IV
1	.9749	.0043	-.0564	.1002
2	-.1183	.8269	.1590	.3204
3	.4987	.7101	.0826	.1233
4	.1894	.3308	.1731	.8634
5	.9476	.0171	-.0494	.0528
6	.9752	-.0221	-.0748	.0892
7	.9745	-.0205	-.0740	.0907
8	-.2484	.6494	-.1374	.5072
9	.0119	.8549	.0116	.2119
10	-.1102	-.0098	.9879	-.0105
11	-.1024	.6024	-.1053	.7113
12	.0514	.3427	-.0436	.8904
13	.2802	.0808	-.0199	.9254
14	-.1082	.0928	.9840	.0150
15	.9406	-.0176	-.0732	.0399
<u>VARIANCE COVERED BY EACH FACTOR</u>				
	.3406	.1965	.1374	.2234

Tableau 13
Matrice factorielle après rotation
(groupe II - masc. N=46)

Comme pour l'analyse du groupe total, les mesures les plus significatives

dans chaque facteur ont été reprises dans un tableau à part:

FACTEUR I	FACTEUR II	FACTEUR III	FACTEUR IV
6 - .9752	9 - .8549	10 - .9879	13 - .9254
1 - .9749	2 - .8269	11 - .9840	12 - .8904
7 - .9745	3 - .7101		4 - .8634
5 - .9476	8 - .6494		11 - .7113
15 - .9406	11 - .6024		8 - .6072

Tableau 14
Distribution des mesures les plus
saturées dans chaque facteur
(groupe II - masc. N=46)

Des quatre facteurs retenus pour ce sous-groupe, on constate que deux sont égaux à ceux du groupe total: le facteur I correspond au facteur II (longue durée) dans le groupe total, le facteur III correspond au facteur III (très courte durée) dans le groupe total.

Ainsi, pour ce sous-groupe, c'est donc le facteur I qui fait ressortir les absences de longue durée et le facteur III qui fait ressortir les absences de très courte durée.

Dans l'ensemble formé par les deux autres facteurs (II et IV), on retrouve comme mesures les plus significatives les mêmes mesures trouvées les plus significatives pour le facteur I (courte durée) dans le groupe total et le groupe I.

On notera que les mesures 8 et 11 sont les seules à présenter des saturations significatives simultanément pour les deux facteurs (plus faibles pour le facteur II). La scission du facteur I du groupe total et du groupe I

⁶⁷ Essentiellement, parce qu'il faut, en toute rigueur tenir compte de la présence, dans le seul facteur IV de la mesure 12 (significativement présente dans le facteur I du groupe total) et dans le seul facteur II de

en deux facteurs dans le groupe II nous apparaît donc essentiellement⁶⁷ comme la conséquence du comportement des mesures 2,3,4 et 13.

GROUPE I		3	4	13
	2	.9276	.8713	.6114
	3		.9409	.7760
	4			.8033
GROUPE II		3	4	13
	2	.5919	.5712	.3517
	3		.4595	.3612
	4			.9096

Tableau 15
Corrélations entre les mesures
2,3,4 et 13 dans les deux sous-groupes

C'est ce que suggère le tableau 15. Il montre l'existence dans le groupe I d'une grande homogénéité des corrélations entre les 4 mesures, et, pour le groupe II, la coupure entre la corrélation obtenue entre les mesures 4 et 13 et toutes les autres: sa valeur est très élevée, celle des autres assez moyenne.

Comme nous l'avons déjà fait remarquer, il existe normalement un recouvrement entre les absences-maladie et les absences de longue durée. De telle sorte que, lorsque l'on retire les absences-maladie (mesures 2 et 3), on a tendance à également retirer les absences de longue durée (mesure 4) et réciproquement. C'est ce qui conduit à la forte corrélation habituellement observable entre ces mesures (comme ici dans le groupe I). Mais il peut arriver que ce recouvrement soit moins net, c'est-à-dire que des

la mesure 9 (peu présente dans le facteur I du groupe total)

absences-maladie ne soient pas de longue durée et réciproquement; la corrélation est alors beaucoup moins forte et c'est ce qui se passe ici pour le groupe II.

4.3.4.3 Scores factoriels

La dernière étape de notre analyse a consisté à procéder, par la méthode de régression, au calcul des différents scores factoriels.

Les scores factoriels, en situant les individus par rapport aux différents facteurs, nous permettent de différencier les sujets de l'échantillon selon leur type d'absence. Par exemple, les sujets 19 et 47 présentent respectivement 15.5 et 15.2% de temps d'absence, c'est-à-dire deux valeurs très semblables : l'analyse en scores factoriels nous permet de nous rendre compte que le temps d'absence du sujet 19 est surtout dû à des absences de très courte durée (retards) tandis que le temps d'absence du sujet 47 l'est surtout à des absences de moyenne durée.

	FACTEUR I	FACTEUR II	FACTEUR III
	(courte durée)	(longue durée)	(très courte durée)
sujet 19	454	493	1023
sujet 47	811	463	510

Tableau 16
Scores factoriels

On voit que le calcul des scores factoriels constitue une opération qui présente un grand intérêt méthodologique. (Pour les différents scores factoriels cfr. annexes).

4.4 CONCLUSIONS

Quatre questions ont été posées au seuil de ce chapitre, auxquelles nous sommes à présent en mesure de répondre au moins partiellement.

La première question portait sur l'influence des différents types de mesures sur les résultats. Les différentes analyses auxquelles nous avons procédé apportent à cette question un certain nombre d'éléments de réponse dont on peut synthétiser l'essentiel de la manière suivante:

1. Il existe une association entre les mesures utilisées et les types d'absences qui sont révélés préférentiellement. Comme il existe aussi des regroupements des sujets par profils, on peut affirmer que le choix d'un type de mesure comporte des conséquences qui s'étendent assez loin. Si l'on procède, par exemple, à la comparaison des différentes attitudes d'un sujet avec ses comportements d'absence, il est clair que le type de relation observé va dépendre du type de mesure utilisé pour étudier les comportements d'absence.
2. L'utilisation de certaines mesures s'accompagne d'artifices de calcul qui biaisent tout à fait la signification des résultats auxquels on aboutit. Si l'on y regarde bien, retirer par exemple les absences-maladie revient en réalité à reconstruire l'échantillon, avec toutes les conséquences que cela comporte. Ce phénomène ne serait pas si grave si l'on en tenait conceptuellement compte. Il devient

dangereux lorsque, sans y prendre garde, on continue à conceptualiser l'objet de l'étude comme si rien ne s'était passé ou, plus grave encore, lorsqu'on utilise les mesures dans la mise en oeuvre desquelles ce phénomène se produit pour opérationnaliser la notion d'absence volontaire.

La deuxième question concernait l'influence de l'utilisation de l'individu ou du groupe comme unité d'analyse sur les résultats obtenus. Le problème posé par cette influence apparaît sous deux formes. C'est d'abord la question de savoir jusqu'à quel point, les valeurs obtenues avec le groupe comme unité d'analyse peuvent être considérées comme significatives des comportements individuels des sujets qui composent le groupe. Nos analyses ont, pensons-nous, permis de montrer qu'en prenant le groupe comme unité on s'expose à voir les valeurs moyennes obtenues s'écarter sensiblement des valeurs de la majorité des sujets. C'est ce qui apparaît très bien lorsqu'on considère le caractère élevé des écarts-types: par exemple le Groupe I présente une moyenne de temps d'absence de 8899 minutes et un écart-type de 13181, le groupe II une moyenne de 6531 minutes et un écart-type de 14510.

L'autre aspect du problème, c'est celui de la perte d'information qu'entraîne l'utilisation du groupe comme unité d'analyse. Nous avons pu montrer combien le type d'absences varie d'individu à individu (par exemple au niveau de la durée des absences). Nos analyses établissent de façon très claire à quel point, lorsqu'on choisit le groupe comme unité, toutes ces variations individuelles, que nous considérons importantes pour une meilleure compréhension du phénomène, se trouvent noyées dans les valeurs moyennes du groupe.

La troisième question se rapportait à l'influence des différentes façons de calculer le temps prévu de travail sur les résultats.

On a pu montrer le peu d'utilité et le caractère artificiel des différentes mesures (taux d'absences maladie non-comprise, taux d'absences supérieures ou égales à une journée etc ...) dans l'emploi desquelles se posait le problème de la manière de calculer le temps prévu de travail. L'usage de ce genre de mesures semble uniquement recommandable dans l'hypothèse où l'on souhaite étudier un type d'absences bien précis (par exemple les absences qui ne sont pas dues à la maladie). L'emploi de ratios restant, dans un cas semblable, et pour les raisons évoquées, préférable à celui de mesures directes, il apparaît que la meilleure solution consiste à assimiler la durée des absences dues à des motifs autres que celui qu'on analyse à du "temps non-prévu de travail". En dehors de ces circonstances bien spécifiques, la "lourdeur" des mesures concernées par ce problème et le risque d'introduction de biais importants qui accompagne leur utilisation contribuent, rappelons-le, à leur ôter beaucoup de leur intérêt et de leur signification.

Reste enfin le problème de l'opérationnalisation de la distinction absences volontaires/absences involontaires.

Nulle part dans cette recherche empirique-critique, nous n'avons trouvé de procédé objectif de classification des absences volontaires et involontaires. Il est, par exemple, impossible de déceler sur base de la considération des différents motifs quelles sont les absences volontaires, ou de déterminer si toutes les absences-maladie recouvrent de "vraies" ou de "fausses" maladies. Il est simplement possible d'effectuer des conjectures ou de procéder à des attributions mais on entre là dans un tout autre genre de réflexions.

On pourrait par exemple supposer que les absences de courte durée constituent une mesure valable des absences volontaires. Il serait alors permis d'affirmer que le groupe I (féminin) présente plus d'absences volontaires que le groupe II (masculin), ce qui confirmerait l'idée très commune que les femmes possèdent des "motivations absentéistes". Mais on pourrait tout aussi bien (et l'on ferait sans aucun doute mieux) de défendre l'hypothèse que ces absences de courte durée produites par les femmes traduisent les exigences contradictoires de leur situation: par leur intermédiaire, les femmes tentent d'équilibrer les contraintes extra-organisationnelles (socio-familiales - accouchement, allaitement, assistance à la famille, école et examens) et organisationnelles (accomplir les tâches et respecter les horaires prévus) auxquelles elles sont soumises.

Ceci étant, l'analyse des effets, sur les résultats, de l'utilisation des mesures d'absences les plus employées, constituerait un exercice assez vain si elle ne permettait pas de répondre sous une forme ou une autre à la question qu'on ne peut, malgré tout, s'empêcher de poser: au bilan, de quelle mesure faut-il recommander l'utilisation? Tout dépend, dirons-nous, du type de recherche qu'on effectue et de l'objectif qu'on poursuit.

L'utilisation de 15 mesures différentes nous paraissait indiquée dans le contexte de la recherche un peu spéciale qui était la nôtre. Une telle mobilisation serait évidemment impensable dans un cadre autre que celui d'une étude comparative, ne fût-ce que pour des raisons pratiques. Il faut choisir et choisir en fonction de ce que l'on cherche.

Si notre objectif était, par exemple, d'étudier les rapports de la fréquence des absences et rien d'autre que la fréquence, avec une ou plusieurs

variables, la mesure adéquate serait évidemment la fréquence globale des absences telle que nous l'avons définie, et c'est elle que nous utiliserions, sans oublier cependant que cette mesure "voile" d'autres dimensions des comportements d'absence.

Intéressés, par contre, à étudier les heures de production perdues pour raison d'absence dans un secteur déterminé, nous utiliserions la durée globale des absences, en tenant compte du temps prévu de travail si notre intention était de comparer avec d'autres secteurs où la durée de travail est différente.

On voit qu'il s'agit là de deux types bien différents de recherches malheureusement, dans la réalité, le plus souvent confondues sous le nom "d'étude de l'absentéisme". L'utilisation de ce terme soulève un double problème, opérationnel et conceptuel à la fois. Problème opérationnel d'abord parce qu'un même terme est employé pour désigner des comportements qui présentent des caractéristiques très différentes: rappelons en effet que l'utilisation, dans le premier type de recherche, de la fréquence comme mesure, fait ressortir les absences de plus courte durée, et l'utilisation, dans le second type de recherche, de la durée comme mesure, fait ressortir les absences de plus longue durée, deux catégories d'absences qui renvoient à des problématiques qu'on ne peut identifier. Problème conceptuel ensuite, parce que le terme d'absentéisme est un terme ambigu qui connote beaucoup sans signifier grand-chose, introduit en un mot, plus de "bruit" que d'information.

Les conclusions générales de la recherche exposée dans ce chapitre ne sont donc pas très difficiles à tirer et tiennent en relativement peu de mots: toute étude sérieuse en matière d'absence requiert absolument l'utilisation

d'une gamme de mesures adaptée au type de comportement dont elle fait son objet. On a pu constater à quel point les comportements d'absence sont loin de constituer un tout homogène. Préalablement à tout travail inférentiel, leur étude nécessite donc qu'on procède à une analyse descriptive aussi complète que possible. Sur la base de cette analyse descriptive peut alors s'opérer la constitution d'une problématique précise par la définition d'un objet et le choix des mesures les plus adéquates pour l'étude de cet objet, les plus sensibles et les plus susceptibles de délivrer une information fiable.

Le souci de rigueur méthodologique dont une semblable démarche constitue l'expression ne caractérise pas les recherches s'insérant dans le cadre de l'"étude de l'absentéisme" C'est là que réside leur faiblesse et non, comme on l'affirme souvent, dans le manque d'instruments de mesure convenables. Ces instruments existent, c'est la définition de leurs conditions d'emploi et de leur utilité spécifique qui fait défaut.

V

EXPLICATIONS ET MODELES

5.1 INTRODUCTION

Dans les travaux à l'examen critique desquels nous sommes occupés à procéder, les concepts et les mesures passés en revue au deuxième chapitre s'intègrent à l'intérieur d'un certain nombre de structures explicatives dont l'édification constitue le sens et la fin de ce genre de recherches. Au niveau de ces structures explicatives se trouvent localisés une série de problèmes méthodologiques graves qui se superposent aux problèmes conceptuels et opérationnels étudiés ci-dessus, en même temps qu'ils en dérivent pour une partie et les recourent souvent. Examinons ces problèmes méthodologiques au double niveau où peuvent se situer les structures explicatives en question: celui des analyses causales et celui des modèles explicatifs.

5.2 EXPLICATIONS5.2.1 L'analyse causale

Une partie importante de la littérature consacrée aux absences est occupée par l'analyse des causes des comportements d'absence. Cette entreprise de poursuite et d'identification des facteurs étiologiques de l'absence prend de manière quasi-obligée la forme d'une étude comparative: on étudie les corrélations respectives des comportements d'absence avec différents facteurs susceptibles d'influencer leur occurrence: âge, sexe, ancienneté, état-civil, origine géographique, taille de l'entreprise etc.

Dans l'ensemble, les résultats obtenus au terme de ces études causales comparatives frappent par leur caractère assez contradictoire. L'aspect peu concluant de ces recherches s'explique sans aucun doute par l'effet des problèmes de définition des concepts et de choix des mesures exposés dans les chapitres précédents, en même temps qu'il constitue la conséquence directe de la difficulté d'isoler l'influence de chaque facteur de l'influence des autres facteurs, d'isoler, en d'autres mots, chaque facteur du contexte (organisationnel et extra-organisationnel) à l'intérieur duquel les comportements d'absence se produisent.

D'un autre côté, il convient de constater qu'une bonne partie des études de ce type semblent surtout commandées par le souci de confirmer la validité d'un certain stéréotype "d'absentéiste", concentrant les différents facteurs étiologiques de l'absence. La construction d'un tel portrait-robot (travailleur jeune, étranger et/ou de sexe féminin, célibataire et dont l'ancienneté, la qualification et le salaire sont faibles (Klaric, D., 1976)), s'appuie sur des données qu'on ne peut sans doute pas déclarer absolument inexactes mais qui perdent énormément de leur signification dès que l'on procède à une analyse plus approfondie.⁶⁸

⁶⁸ Un nombre important de travaux peuvent être intégrés à cet effort de construction d'un portrait-robot; ils portent respectivement sur l'âge (Demerley, 1952; Cornwall & Raffles, 1961; Collins, 1962; Buzzard & Shaw, 1952; Jackson, 1944; Shepperd & Walker, 1956; Schenet, 1945; Naylor & Vincent, 1959; Nicholson et al., 1977; Chadwick-Jones et al., 1973; De La Mare & Sergeant, 1961; Cooper & Payne, 1965; Nicholson & Godge, 1976), le sexe (Covner, 1950; Kerr & al.; Isambert-Jamati, 1959, 1962; Garrison & Muchinsky, 1977; Kilbridge, 1961; Flanagan, 1974), l'ancienneté (Behrend, H., 1959; Bernardin, 1977; Garrison & Muchinsky, 1977; Hill & Trist, 1955; Metzner & Mann, 1953; Waters & Roach, 1971, 1973; Nicholson et al., 1977; Nicholson & Godge, 1976) le caractère migrant (Flanagan, 1974; Jardillier, B., 1979; Knox, J.B., 1961) l'état civil (Beatty & Beatty, 1975; Isambert-Jamati, 1962; Liddel, F.D., 1954; Naylor & Vincent, 1959; Martin, 1971).

Nous avons déjà eu à plusieurs reprises l'occasion ~~d'aborder~~ les nombreux et graves problèmes méthodologiques que pose l'analyse causale des comportements d'absence. Nous venons d'autre part de faire à l'instant remarquer le caractère contradictoire des résultats des études de la corrélation entre ces comportements et les différents facteurs pris en compte. Il nous semble donc de peu d'intérêt d'analyser en détail les difficultés apparaissant dans l'étude de chacun de ces facteurs. Contentons-nous d'examiner de façon un peu approfondie, à titre d'illustration, les problèmes liés à l'étude d'un d'entre eux: l'âge.

5.2.2 Un exemple: l'âge comme facteur explicatif

La littérature scientifique est aussi abondante que contradictoire sur ce sujet. Porter & Steers (1973) affirment par exemple: "Absenteeism may well be directly related to it (age) although such relationships are probably weak". Dennerley (1952), Cornwall & Raffles (1961), Collins (1962), Buzzard & Shaw (1952), Simpson (1962), ont soutenu l'idée que la fréquence des absences diminuait avec l'âge mais que leur durée, au contraire, augmentait avec lui. Jackson (1944) et Shepherd & Walker (1956) pensent avoir établi l'existence d'une relation curviligne entre l'âge et les absences: les jeunes et les plus âgés présentent plus d'absences que les travailleurs d'âge moyen. Enfin, Schenet (1945), Gadourek (1965) et Naylor & Vincent (1959) en travaillant sur des échantillons de femmes n'ont pu mettre en évidence aucun rapport entre ces deux variables.

Autant que par la discordance de leurs conclusions, les travaux conduits sur ce sujet se caractérisent par la variété des méthodes utilisées. Pour

mettre un peu d'ordre dans cette diversité, il convient d'opérer quelques distinctions. Comme dit Nicholson, " (...)to properly establish the empirical status of the relationship it is necessary to distinguish studies in at least three ways; by sex of sample, by type of absence measured and by design employed " (Nicholson et al., 1977). Examinons ce dernier point.

Dans l'étude de l'incidence de l'âge sur les comportements d'absence, deux types de design ont été utilisés: 1) le "cross-sectional" qui consiste à comparer les valeurs des absences de populations d'âges différents sur une même période de temps (normalement égale ou supérieure à une année); 2) le "longitudinal" consistant à comparer les absences d'un groupe du même âge au long du temps. On fait donc soit varier l'âge A_1, A_2, A_3, A_4 , dans le temps T_1 ("cross-sectional"), soit varier le temps T_1, T_2, T_3, T_4 pour un même groupe d'âge A_1 ("longitudinal"). Afin de mesurer l'incidence de l'emploi de l'une ou l'autre sur les résultats, De la Mare & Sergeant (1961) ont utilisé successivement les deux méthodes à l'intérieur d'une même étude. Leur recherche portait sur un échantillon de 140 sujets qu'ils ont répartis en quatre groupes d'âge et dont ils ont relevé les chiffres d'absences sur une période de dix ans. Il s'avéra que l'emploi de la méthode "cross-sectional" faisait apparaître une diminution de la fréquence des absences avec l'âge, les groupes âgés présentant moins d'absences que les groupes plus jeunes ($A_1T_1 > A_3T_1$) tandis que celui de la méthode "longitudinal" faisait apparaître une augmentation de la fréquence avec l'âge, le groupe présentant de plus en plus d'absences au fur et à mesure qu'il devenait plus âgé ($A_1T_1 < A_2T_2$). Comment expliquer une telle divergence et quelle méthode permet-elle d'établir la corrélation la plus en accord avec la réalité?

Le principal argument invoqué en faveur de la leur par les défenseurs de chacune de ces deux méthodes consiste à dénoncer la contamination des résultats par l'emploi de l'autre méthode. Ainsi Cooper & Payne (1965) et De la Mare & Sergeant (1961), adeptes de la méthode "longitudinal", soulignent que les groupes de travailleurs qui partagent la même date de naissance possèdent également en commun des caractéristiques autres que celle de l'âge, comme par exemple le style d'éducation qu'ils ont connu et les conditions dans lesquelles se sont opérés leurs débuts dans la vie sociale et professionnelle. Ils reprochent donc aux partisans de la méthode "cross-sectional" de ne pas prendre en compte le fait que les différences observées entre groupes peuvent être dûes à ces facteurs autres que l'âge. Les chercheurs ainsi mis en cause, parmi lesquels Nicholson, N. (1977), retournent l'argument en mettant en évidence la contamination du facteur âge dans les études de type "longitudinal" par d'autres facteurs évoluant avec le temps: en premier lieu l'ancienneté dans l'organisation mais aussi la réglementation en matière d'absence, le niveau de vie, les conditions de travail, la valeur morale et sociale accordée au travail etc.

Nous ne pensons pas qu'il soit utile de prolonger à l'infini de semblables querelles d'écoles. Il semble assez clair que, comme l'affirment Cooper & Payne (1965) et De la Mare & Sergeant (1961), des individus qui partagent la même date de naissance possèdent aussi en commun d'autres caractéristiques qui peuvent jouer un rôle important dans la détermination de leurs comportements d'absence (typiquement les différents groupes composant la population analysée dans les études en question avaient, en fonction de leur date de naissance, connu à des moments différents de leur vie l'expérience de

la seconde guerre mondiale). Mais il n'est pas moins exact que l'action d'un certain nombre de facteurs évoluant avec le temps vient brouiller celle qu'exerce l'âge d'un individu sur le profil d'absences de cet individu tout au long de sa vie. En vérité, le mérite essentiel d'un échange d'arguments comme celui qu'on peut observer entre les partisans des deux méthodes d'étude de la corrélation des comportements d'absence avec l'âge, c'est de mettre en évidence à quel point les absences constituent un phénomène social dynamique, qu'on ne peut analyser dans le vide, parce qu'il est inséparable du contexte historique et social (organisationnel et extra-organisationnel) de sa production.

5.3 MODELES

En alternative à l'analyse causale comparative, on trouve dans la littérature sur l'absence de nombreuses tentatives de modélisation de la production des comportements d'absence. Tous les modèles mis au point ont en commun d'être construits autour d'une notion épinglant un certain type de rapports supposé entretenu de façon privilégiée par les individus avec l'organisation : rapports d'identification (Gibson, 1966); rapports d'intégration (Hill & Trist, 1953, 1955), (Knox, 1961), (As, D., 1962); différents avatars, enfin, des rapports de satisfaction (Ilgen & Hollenbeck, 1972), (Steers & Rhodes, 1980), (Nicholson & Payne, 1978).

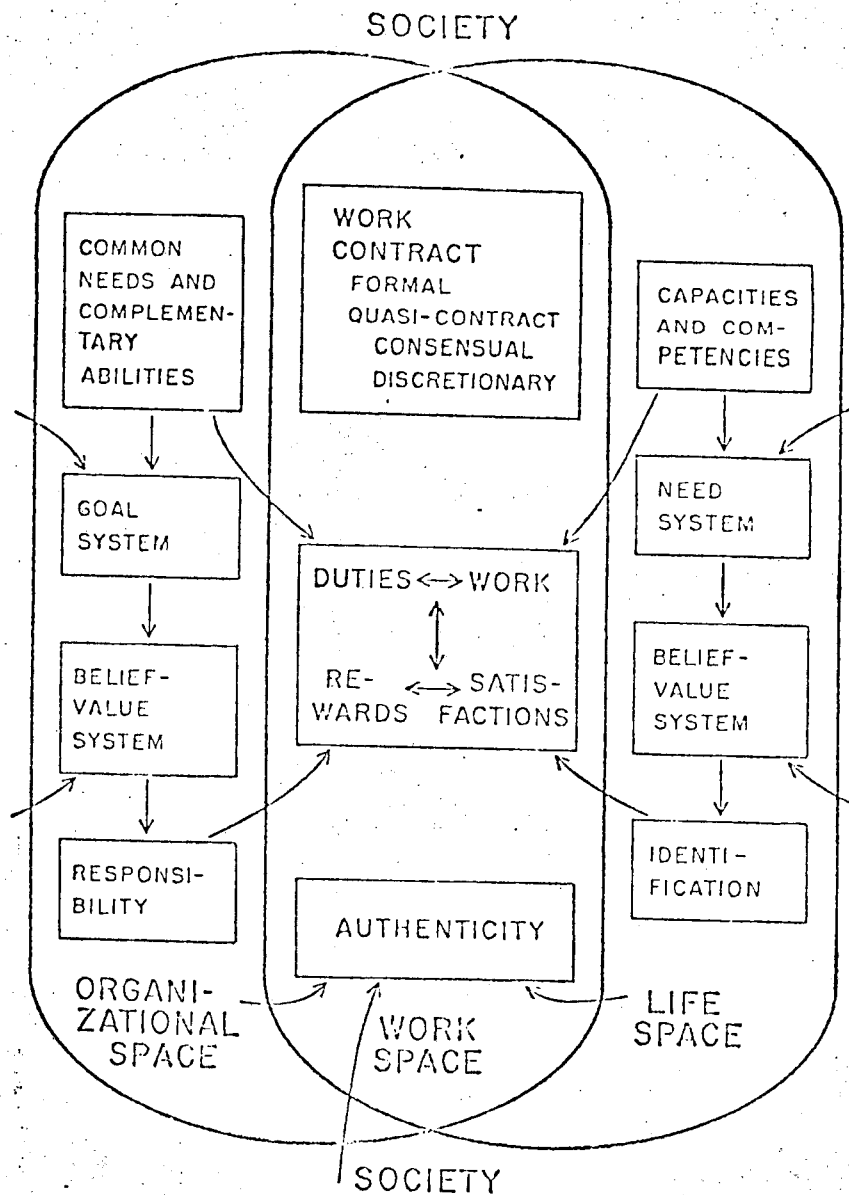
5.3.1 Modèle d'identification

Déplorant les résultats contradictoires obtenus dans la plupart des recherches sur les comportements d'absence, Gibson (1961) estime qu'il est temps de répondre à "(the) need for conceptualisation that will explain findings to date and, hopefully, lead to propositions that may be tested". Le meilleur moyen à cette fin passe, pour lui, par l'édification d'un modèle de comportement des différentes forces à l'oeuvre dans la société qui sous-tendent l'établissement de relations contractuelles entre l'individu et l'organisation. Pour Gibson, ces forces s'associent en une série de systèmes répartis dans deux sous-espaces de l'espace social se recouvrant partiellement : Le "life-space" est l'espace de l'existence de l'individu et "l'organizational-space" celui de l'existence de l'organisation; l'intersection de ces deux sous-espaces constitue le "work-space", lieu d'établissement des contrats entre l'individu et l'organisation.

Que trouve-t-on dans le "life-space"? Tout d'abord l'ensemble des capacités et des compétences que chaque individu possède de naissance et acquiert par l'acculturation.

Fig. 1

Modèle d'identification (Gibson, 1961)



Ces compétences et ces capacités servent de base pour l'expression d'un certain nombre de besoins en grande interrelation qui s'organisent sous la forme d'un système: c'est le "need-system". L'individu à la poursuite de la satisfaction de ses besoins doit pouvoir correctement évaluer la capacité de ses comportements à lui procurer cette satisfaction. Il s'appuie donc sur une série d'instruments de prédictions qui constituent son "belief-system". D'un autre côté, l'ensemble des besoins se dispose sous la forme d'une échelle de préférences et de valeurs engendrant une ordre de priorités: c'est le "value-system". La réunion de ces deux systèmes donne naissance au "belief-value-system" dont on voit qu'il gouverne la totalité des processus de décision puisqu'il détermine à la fois le choix des besoins à satisfaire et les moyens à utiliser à cette fin. Guidé par son "belief-value-system", l'individu adopte un certain nombre de comportements "d'identification" aux objets perçus comme les plus susceptibles de posséder la capacité de satisfaire les besoins définis dans le "need-system". Les énergies orientées vers les "objets d'identification" peuvent varier en intensité et l'intensité d'une identification est baptisée par Gibson sa "valence" (elle peut être négative):

"Typically in a work situation, there will be a variety of objects of identification to which are attached valences, the combined valences are seen as constituting a resultant of various valences (positive and negative) attached to the several objects of identification. (...) the central point of force will be called "core identification" (Gibson, 1961).

L'"organizational-space" est structuré d'une manière assez semblable à celle du "life-space". Sur base des besoins communs et compétences complémentaires des membres de l'organisation, se définit un certain système d'objectifs, le "goal-system". 69 L'organisation possède également son

"belief-value-system", comprenant un certain nombre de croyances au sujet de l'efficacité relative des différents moyens utilisables dans la poursuite des objectifs et un système d'évaluation des différents objectifs à court et à long terme. Tant les buts que les moyens déterminés à l'intérieur du "belief-value-system" sont définis de manière précise par l'intermédiaire de ce que Gibson appelle "the social act of legislating a charter". Cette charte s'exprime à travers le comportement de certains membres de l'organisation; il suit de là que "the belief-value-system, as expressed through the charter, the administrators, supervisors, and other employees of the organization provides relevant, potential objects of identification" (Gibson, 1961).

Le "work-space" se trouve à l'intersection du "life-space" et de l'"organizational-space". C'est donc l'espace de rencontre des activités de l'individu à la poursuite de la satisfaction de ses besoins et des activités de l'organisation tendue vers la réalisation de ses objectifs. Cette rencontre s'effectue à l'intérieur du système baptisé "duties-rewards-system".

70 L'ensemble du "work-space" est dominé par le "work-contract". A des degrés de clarté assez variables, les dispositions contractuelles définissent les uns par rapports aux autres les droits et devoirs des travailleurs et de

69 "Individually, a worker's direction of his behavior toward need-satisfaction is limited to his own unique capacities. Joint activity with others to permit unique capacities to complement one another results in greater need-satisfaction for members, providing the basis for organization and division of labor. Consequently the organisation comes to be characterized by "goal orientation" based upon the social increment to be derived from joint, complementary activity carried out within the framework of cooperative relationships and authority which permit and promote appropriate goal achievement" (Gibson, 1961).

70 "The individual agrees to contribute his unique competencies in return for certain rewards from the organisation, while the agent of the organization agrees to provide those rewards for an appropriate contribution of effort on the part of the individual" (Gibson, 1961).

l'organisation. Gibson distingue deux niveaux de contrat: le "formal contract", contrat en bonne et due forme composé d'un ensemble de dispositions écrites et le "quasi-contract" rassemblant les dispositions informelles fondées sur un consensus entre les deux parties ("consensual contract") et les dispositions dont l'interprétation est laissée à l'appréciation de chacune des parties ("discretionary contract"). L'attitude de fidélité envers l'esprit et la lettre du contrat est définie par Gibson comme "authenticity".

Dans le modèle de Gibson, les absences apparaissent comme des événements se produisant à l'intérieur du "life-space" mais en dehors du "work-space". Une absence constitue-t-elle la manifestation d'une incapacité réelle ou d'un refus de se présenter au travail?⁷¹ Souvent seul peut en décider un jugement appréciatif fixant le seuil d'incapacité nécessaire pour justifier une absence. A l'intérieur du modèle de Gibson, ce sont les normes individuelles ("belief-value-system") et les règles de l'organisation ("work-contract") qui fournissent les bases pour ce jugement. C'est par leur intermédiaire que s'effectue l'éventuelle "legitimacy of the absence". Le processus de légitimation de l'absence comportant, notons-le, pour l'individu qui s'absente, un certain coût, n'est engagé que lorsque le coût de l'absence en vient à être jugé égal ou supérieur à celui de sa légitimation (en sorte que, suggère Gibson, "illegitimate absences are likely to be short enough not to activate formal legitimizing"). (Gibson, 1961)

⁷¹ Un type d'absence défini par Gibson échappe à cette alternative: l'"appropriate absence" ne résulte ni d'une incapacité ni d'un refus mais d'un empêchement reconnu valable dans les termes du contrat ou sur base d'un consensus (ex: l'absence pour cause du décès d'un membre de la famille).

Quels sont les facteurs qui pèsent sur ce processus de légitimation? Le modèle de Gibson suggère que le rôle essentiel en cet affaire est joué par le degré d'identification de l'individu aux valeurs de l'organisation telles qu'elles s'expriment dans la charte et dans le comportement de certaines personnalités de l'organisation. Plus l'identification est forte, plus il est difficile pour l'individu de légitimer l'absence; inversement, une identification négative facilite considérablement cette légitimation:

"If there is a strong positive identification, the worker could have to overcome the positive work attachment before he can permit himself to be absent from work, (...)those workers with negative identification could legitimize absences more readily" (Gibson, 1961).

C'est donc le degré d'identification qui fixe le seuil critique pour la légitimation de l'absence. La production d'absences variant proportionnellement à la facilité de légitimation de l'absence, apparaît alors dépendante du degré d'identification aux valeurs de l'organisation, de l'individu ou de l'ensemble d'individus concernés: elle sera d'autant plus faible que cette identification est forte.

5.3.2 Modèles d'intégration

5.3.2.1 HILL & TRIST

A l'intérieur d'un cadre général de réflexion inspiré de la pensée psychanalytique, Hill & Trist (1953,55) ont mis au point un modèle d'analyse des comportements de "withdrawal"⁷² dans lequel apparaît une relation inverse entre le degré d'intégration des travailleurs dans l'organisation et le degré d'écartement de l'organisation engendré par leurs comportements. Qu'entend-on

⁷² Catégorie regroupant pour eux les absences, le turnover et les accidents de travail.

par là et comment nos auteurs établissent-ils l'existence de cette relation?

Hill & Trist commencent par distinguer trois stades successifs dans le processus d'intégration progressive des travailleurs dans l'organisation:

1. "induction crisis when a large proportion of entrants becomes casualties as result of their initial encounter with the firm;
2. "differential transit when those who survive learn the ways of the firm and discover how far they have a place in it;
3. settled connection characterized by a remainder of quasi-permanent employees" (Hill & Trist, 1953).

A l'intérieur de l'ensemble des absences, ils isolent ensuite deux grandes catégories, les absences "justifiables" et les absences "injustifiables", catégories elles-mêmes divisées chacune en deux sous-groupe: les absences justifiables contiennent les absences préalablement autorisées et les absences dont les raisons ont été postérieurement jugées valables; les absences injustifiables rassemblent les absences pour lesquelles aucune raison n'a été présentée et les absences dont les raisons présentées postérieurement n'ont pas été jugées valables. Cette catégorisation sert de base à la construction de quatre mesures d'absences:

1. Taux des absences justifiées
 - a) taux des absences-maladie avec certificat
 - b) taux des absences-maladie sans certificat
2. Taux des absences injustifiées
 - a) taux des absences autres que maladie dont les motifs ont été jugés non-valables (soit prospectivement soit retrospectivement).
 - b) taux des absences pour lesquelles aucune raison valable n'a été présentée.

En appliquant ces quatre mesures à l'étude des absences produites par les individus aux trois stades de leur processus d'intégration, Hill & Trist constatent alors

1. Une diminution du nombre d'absences "injustifiables" et un accroissement du nombre d'absences "justifiables" dû surtout à une augmentation du nombre d'absences-maladie sans certificat médical (la durée moyenne de ces absences restant d'une journée).
2. Une baisse du niveau de turnover, assez élevé durant les premiers temps de séjour dans l'organisation et significativement moins élevé durant les périodes suivantes.

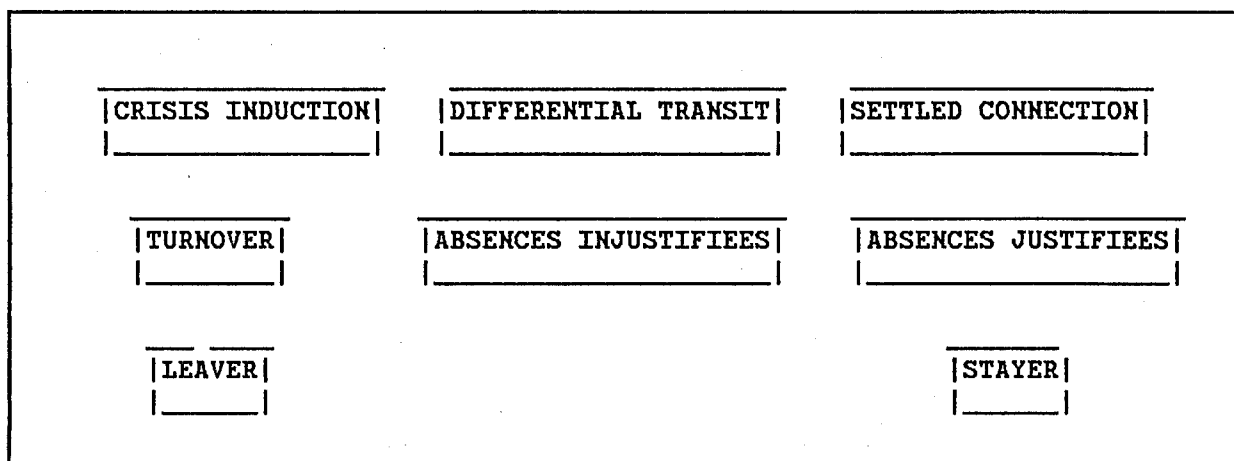


Fig 2
Modèle d'intégration (Hill & Trist, 1953)

L'explication de cette double évolution par nos auteurs prend la forme suivante: le turnover est un phénomène général et constant dans la plupart des organisations et sa possibilité est inscrite formellement dans les contrats de travail ("the joining and leaving of a firm is a publicly and legally institutionalized process regulated by contract") (Hill & Trist, 1953)). Les

absences, à l'opposé, constituent un phénomène chaque fois un peu particulier parce que lié aux caractéristiques de "l'absence culture" propre de l'organisation, ("absences (...) tend to be regulated by internal cultural characteristics of social systems of individual firms" (Hill & Trist, 1953)), "absence culture" dont le contenu est trop informel pour permettre son assimilation rapide par les nouveaux arrivants. Si le niveau de turnover est donc si élevé les premiers temps (lors de cette première phase d'intégration que constitue l'"induction crisis"), c'est que les travailleurs ne disposent à ce moment que de cette forme institutionnalisée de comportement pour résoudre les conflits surgissant dans leurs rapports avec l'organisation: ils se conduisent par conséquent souvent en "leavers". A mesure que le temps passe, ceux qui ont survécu à ce premier filtrage (les "stayers") s'imprégnant progressivement de "l'absence culture" propre à l'entreprise, voient s'élargir devant eux l'éventail des comportements possibles et apprennent à les utiliser.⁷³

Parallèlement, toutefois, à ce processus d'acquisition des connaissances, le modèle de Hill & Trist postule l'existence d'une évolution dans la relation entretenue par l'individu et l'organisation. Chaque jour un peu plus "stayer", le travailleur, de façon croissante, cherche l'approbation de l'organisation et tente d'éviter sa désapprobation. C'est ce qui explique le glissement de la production d'absences non-autorisées à la production d'absences-maladie sans certificat: pour résoudre les tensions et les conflits entre lui et l'organisation, le travailleur préfère de plus en plus se

⁷³ "As a result he increases his rate of temporary withdrawal - but in ways and within limits which (he has learnt) are not likely to lead to the termination of his engagement, either on his side or on the side of the firm" (Hill & Trist, 1953).

"prendre" un jour à lui-même qu'en "prendre" un à l'organisation : "In so doing he exchanges the role of an offender for that of a casualty (...) what was once projected now becomes introjected" (Hill & Trist, 1953). Le conflit s'exprime donc sous forme de maladie et le glissement, au long de l'existence du travailleur, de comportements "offensifs" à de telles manifestations de conversion somatique est interprété par Hill & Trist comme le passage d'une position de type paranoïde à une position de type dépressif.

5.3.2.2 KNOX

Au modèle de Hill & Trist, Knox (1961) oppose une critique à double face: il lui reproche l'importance qu'on y accorde aux facteurs psychologiques dans la détermination du processus d'intégration et dans celle de l'évolution des comportements, tout en déplorant le peu de cas qu'on y fait des facteurs proprement sociaux, intra et extra-organisationnels, régissant la production des absences.

En alternative à ce modèle qu'il juge réducteur, Knox, (par ailleurs décidé à se garder de tout point de vue normatif),⁷⁴ propose un modèle intégrant trois catégories de facteurs: les "incentives to attend regularly" (rémunérations, bonnes conditions de travail...); les begin "barriers

⁷⁴ "There is no assumption that absenteeism and turnover are desirable or undesirable. They may in fact be undesirable for the employer but desirable for the nation, in that a better utilization of the labor force may result. To the sociologist they are procedures related to the stabilization of the work force of the plant. The extent to which stabilization is desirable must be decided by the person concerned with any given plant and labor force." (Knox, 1961)

attendance" (problèmes de santé, contraintes familiales, éloignement du domicile et de l'entreprise...); les "barriers to adjustment" (âge, manque de familiarité avec la vie dans l'organisation ...).

		"Attenders" en %	"Absentees" en %	"Leavers" en %
"INCENTIVES"	Y a-t-il trop de bruit ?	oui non	39 61	44 55
	Est-il possible de parler en travaillant ?	oui non	80 20	97 2
	Niveau des gains	haut moyen bas	38 30 32	31 27 42
				4 5 91
"BARRIER TO ATTENDANCE"	Distance du trajet	≤ 60 min. > 60 min.	91 9	81 19
"BARRIERS TO ADJUSTMENT"	Lieu de naissance	Argentine Autres régions	55 45	75 25
	Age	≤ 45 ans > 45 ans	64 36	78 22
				97 9
	Ancienneté	3 → 12 mois 1 → 5 ans > 5 ans	0 11 89	0 17 83
				57 29 14

Tableau 1
Pourcentage d'"attenders", d'"absentees" et de "leavers"
dans les trois facteurs.
(Knox, 1961)

Que l'action de ces différents facteurs soit bien celle qu'il suppose, Knox l'établit de la manière suivante: après avoir distingué trois groupes contrastés de travailleurs : les "attenders" (sept ou moins de sept jours d'absence pendant une année), les "absentees" (vingt-huit jours ou plus d'absence pendant une année) et les "leavers" (ceux qui ont quitté l'entreprise volontairement pendant l'année), il procède à l'examen d'un

classement de l'ensemble des individus (opéré par le service du personnel), en fonction d'une série d'items appartenant aux trois facteurs. L'hypothèse dont la vérification lui semblait pouvoir garantir la validité de son modèle était la suivante:

"if absenteeism is intermediate between regular attendance and separation, the absentees will appear as intermediate between regular attenders and leavers on incentives or barriers or on both" (Knox, 1961).

Or l'examen du tableau 1 montre en effet que, pour ces deux facteurs, "men with poor attendance records are in an intermediate position between those with good records and those who separate". (Knox, 1961)

Cette démonstration de la validité du modèle nous semble souffrir de graves faiblesses méthodologiques. On remarquera tout d'abord la manifeste hétérogénéité des données: la direction de l'entreprise souhaitant obtenir des informations sur la situation récente en matière de départs volontaires, les données concernant le turnover sont celles de l'année même de l'étude, 1957; les données concernant les absences de cette année-là n'étant pas encore disponibles, on eût recours à celles de 1955, 1956 ayant été marqué par une longue grève (dont l'occurrence entre les deux périodes concernées n'a, de surcroît, certainement pas contribué à augmenter l'homogénéité des données).⁷⁵ Le critère de constitution des deux groupes contrastés des "absentees" et des "attenders" n'apparaît, de plus, pas très digne de confiance. La mesure de la seule durée des absences est en effet insensible à des différences de comportements sans aucun doute très lourdes de sens: la signification d'une absence de 7 jours consécutifs est bien différente de celle de 7 absences d'un

⁷⁵ Pour donner une idée de cette hétérogénéité, plus de la moitié des "leavers" de 1957 n'étaient pas présents dans l'entreprise en 1955.

jour; le classement dans le groupe des "absentees" d'un individu qui s'est absenté 28 jours de suite et le classement dans le groupe des "attenders" d'un individu qui s'est absenté 7 fois un jour ne vont ni l'un ni l'autre de soi. Quel que soit l'intérêt intrinsèque du modèle de Knox, il semble donc assez difficile d'affirmer avec la même sûreté que lui que l'hypothèse destinée à vérifier sa validité "is supported by the data for each of the seven factors". (Knox, 1961)

5.3.2.3 AS,D.

En s'appuyant sur les travaux de Hill & Trist et de Knox, As, D. (1962) a successivement mis au point deux modèles explicatifs des comportements d'absence d'inégal intérêt. L'idée de base de As c'est que l'explication du processus de déclenchement d'une absence ne peut pas ne pas tenir compte du type de liaison psychologique qui s'instaure entre l'individu et l'organisation. D'une manière assez radicale, As considère en effet qu'il faut accepter "as frame for thought" que les comportements d'absence constituent le produit de certaines forces psychologiques "within the individuals".

Dans le premier modèle qu'il propose "more as a guide for thinking than an instrument of research", ces "forces psychologiques" opèrent en deux temps: dans un premier temps, les "incentives to continue employment" et les "barriers to adjustment" interagissent avec le sentiment d'engagement né du "employment contract" pour engendrer chez l'individu un plus au moins fort "feeling of commitment". C'est à ce stade que, comme chez Hill & Trist, certains travailleurs peuvent quitter l'entreprise si leur sentiment

d'engagement avec elle n'est pas assez puissant.

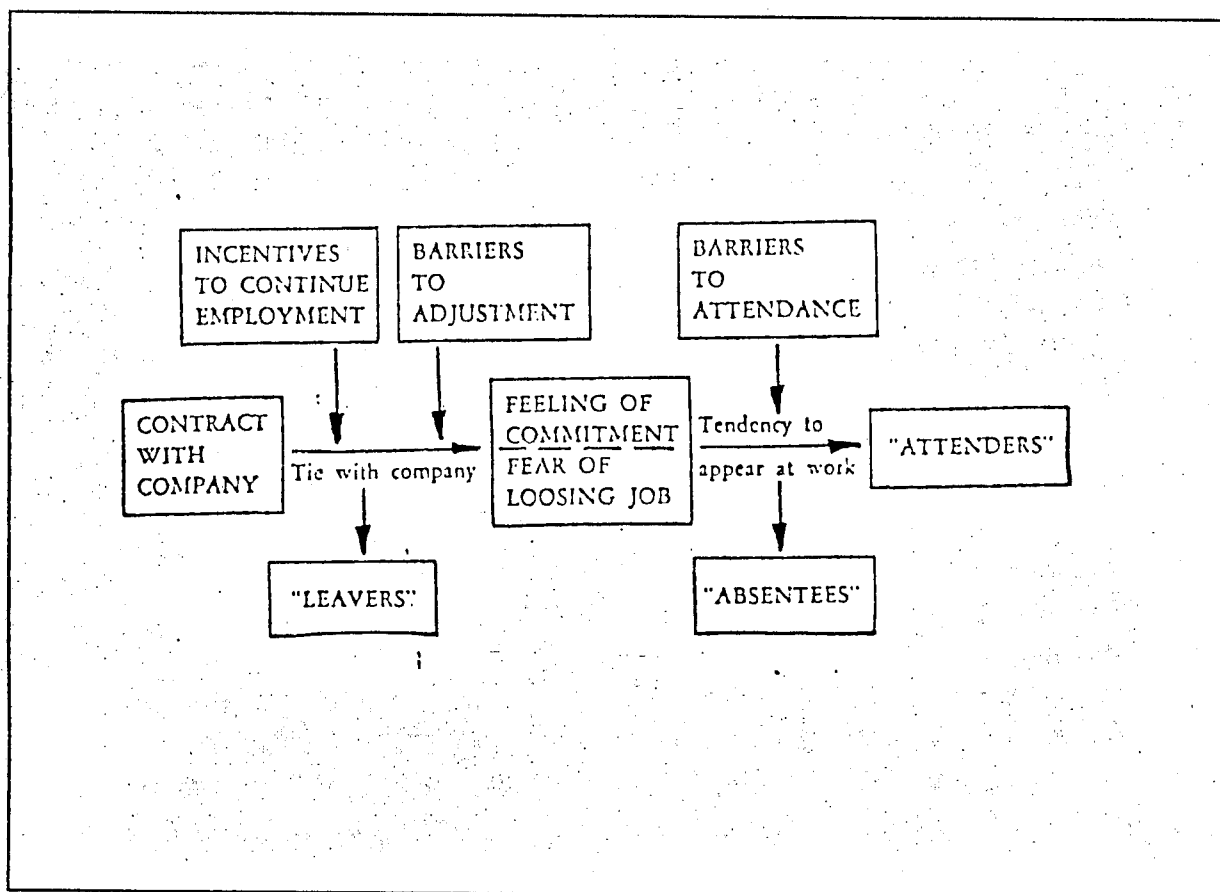


Fig 3
Modèle d'intégration (As,D., 1962)

Dans un second temps, les "barriers to attendance" interagissent avec la "tendency to appear at work" (déterminée par le "feeling of commitment"). C'est à ce moment que se séparent "attenders" et "absentees". A l'intérieur de ce modèle, la production d'absences apparaît donc dépendre de "the relative strenght of the tendency to appear at work and the barriers to attendance": les effets d'un empêchement sont d'autant plus faibles qu'est fort le sentiment de liaison avec l'organisation.

Dans l'intention de rendre compte de certains résultats obtenus dans une recherche de corrélation entre la fréquence globale des absences, celle des retards, celle des sorties plus tôt, et deux dimensions de la satisfaction des individus vis-à-vis de la situation de travail (la satisfaction vis-à-vis de l'entreprise en général et la satisfaction vis-à-vis de la situation immédiate de travail),⁷⁶ As propose alors un modèle plus opérationnel qu'il baptise modèle "Push-Pull".

⁷⁶ La satisfaction vis-à-vis de l'entreprise en général se subdivise en trois variables: "general satisfaction with total company" - "motivation to help company in case of difficult economic situation" - "willingness of company to care for the welfare of workers as against profit and production". La satisfaction vis-à-vis de la situation immédiate de travail se subdivise en deux variables: "attitude toward foreman" - "attitude toward own work group".

Satisfaction with company in general	Satisfaction with immediate work situation	Rate of absenteeism
HIGH	HIGH	(1) Low rate of absenteeism
	LOW	(2) High rate of absenteeism
LOW	HIGH	(3) High rate of absenteeism
	LOW	(4) Rate of absenteeism lower than (3) above

Fig. 4
Modèle "push-pull" (As, D., 1962)

Ce modèle lui permet de rendre compte de certains résultats à première vue étonnants de sa recherche: l'association possible, par exemple, d'un degré élevé de satisfaction vis-à-vis de l'entreprise en général et d'un niveau important d'absences, de retards et de sorties plus tôt. A l'intérieur de son modèle, As explique ce résultat en supposant que, lorsque le niveau de satisfaction vis-à-vis de la situation immédiate de travail est faible, certains facteurs sont susceptibles d'attirer en dehors de l'entreprise les travailleurs qui se déclarent satisfaits de l'organisation en général.

Avant de discuter les interprétations d'As et l'intérêt du modèle "Push-Pull", on se permettra une remarque méthodologique sur la manière dont la recherche fut menée. Il convient de noter la caractère excessivement court de la période concernée par l'analyse (1 mois). On sait pourtant que les absences se distribuent dans le temps d'une façon peu homogène, que les individus présentant des chiffres d'absences élevés pour un mois donné peuvent n'en présenter que de très faibles pour le mois suivant. La réduction de ces variations nécessite la prise en considération d'une période de temps assez large, ce qui semble avoir été oublié ici.⁷⁷

L'interprétation qu'As donne des résultats de ces recherches ne semble pas moins vulnérable à une critique de fond que ces résultats eux-mêmes ne le sont à une critique méthodologique. Une étude conduite plus rigoureusement retrouverait-elle donc des résultats semblables, que les explications avancées et le modèle construit par As n'en seraient pas pour autant validés. Un des résultats dont la justification semblait la plus nécessaire à notre auteur c'était l'association fréquente d'un niveau élevé de satisfaction déclarée vis-à-vis de l'entreprise avec une production importante d'absences. Il est tentant d'expliquer cette association d'une manière bien différente et, à vrai dire, beaucoup plus simple. La production d'un nombre élevé d'absences par un travailleur qui se déclare satisfait de son entreprise voire même de sa situation immédiate de travail (ce qui est parfaitement envisageable) n'a rien de si étonnant que cela. S'il se déclare satisfait de son travail, c'est

⁷⁷ Une manière de sauver les conclusions tirées sur base de chiffres d'un mois seulement consisterait à invoquer l'existence d'une fluctuation du sentiment de satisfaction strictement parallèle à celle des comportements d'absence. Il va de soi que l'existence de cette fluctuation devrait être prouvée chiffres à l'appui sous peine de demeurer au niveau d'une pure supposition "ad hoc".

justement parce qu'il parvient, par l'intermédiaire de ses absences (acceptées par l'entreprise), à équilibrer les exigences de sa vie professionnelle et celles de sa vie extra-professionnelle.

Constatant, d'autre part, la seule existence d'une corrélation significative négative entre les variables exprimant la satisfaction vis-à-vis de la situation immédiate de travail et la fréquence des sorties plus tôt, As concluait: "leaving work too early, seems to differ from other measures in the way that it is through this kind of behavior that the workers first of all "take out" their dissatisfaction with their immediate work situation" (As, D., 1962). En admettant (ce qui n'a rien d'impossible) que cette corrélation résiste à l'objection méthodologique avancée plus haut, n'est-il pas plus logique de l'interpréter comme l'effet de certaines forces "tirant" le travailleur du dehors (l'heure de la fin du travail coïncidant avec celle où se manifestent particulièrement l'existence des contraintes familiales puisqu'elle est aussi celle de la fermeture des écoles et des crèches et celle où s'achève le travail du conjoint) que comme le produit d'une répulsion de l'intérieur de l'organisation?

L'idée de système "Push-Pull" appelle d'ailleurs d'elle-même des interprétations comme celle-ci et il faut même affirmer que c'est ce qui constitue son incontestable intérêt. En formulant l'idée que les comportements d'absence puissent être déterminés par un jeu de forces agencées sous la forme d'un système de tractions et de pulsions, As était sans aucune doute vraiment dans la bonne voie. Malgré quelques échappées intéressantes (on a vu qu'il n'hésitait pas à postuler l'existence de certaines forces extérieures à l'entreprise dans la détermination des comportements d'absence),

il lui a manqué d'installer résolument son modèle dans le seul champ où son existence ait un sens: celui de l'étude des interactions entre facteurs organisationnels et extra-organisationnels de la production des absences. Très vite l'excellente intuition du départ s'est trouvée ensevelie sous la théorie et le vocabulaire traditionnel. En rabattant ses analyses sur une perspective strictement intra-organisationnelle, As se privait de la possibilité d'exploiter son idée. Son modèle accorde d'ailleurs une telle place à la notion très classique de satisfaction qu'on aurait pu le ranger dans la catégorie des modèles construits autour de ce concept, catégorie que nous allons à présent passer en revue.

5.3.3 Modèles de satisfaction

5.3.3.1 "Job satisfaction"

La place qu'occupent, dans l'ensemble des études sur les comportements d'absence la notion de "satisfaction" et les modèles construits autour de cette notion, ne constitue qu'un aspect de l'importance accordée à ce concept dans l'étude des comportements organisationnels en général. Un nombre significatif de chercheurs semblent en effet considérer avoir isolé, avec la notion de "job satisfaction",⁷⁸ un facteur particulièrement décisif dans la

⁷⁸ Nous préférons ne pas traduire le terme anglais pour les raisons suivantes: Premièrement, l'expression française généralement proposée comme équivalente ("satisfaction au travail") nous semble inadéquate parce qu'elle met en jeu un terme dont la signification est trop large pour la situation concernée (toutes les situations de "work" ne sont pas des situations de "job"). Deuxièmement, le maintien de l'expression anglaise nous semble offrir l'avantage de rappeler à quel point tout le courant de recherches centré autour de cette notion est spécifiquement anglo-saxon, ce que la moindre revue du sujet met bien en évidence (ex. (Frances, 1981) (Levy-Leboyer, 1974)).

détermination d'un des outputs de ces comportements, la performance. Il leur semble évident que toute augmentation de la "job satisfaction" des travailleurs se traduit automatiquement par une augmentation de leur rendement c'est-à-dire par une augmentation de la productivité de l'entreprise. Un des aspects de cette (apparente) évidence c'est que "the more satisfied an employee, the less likely he is to be absent or to resign from organisation" (Porter & Steers, 1973).

Que recouvre l'expression de "job satisfaction" et jusqu'à quel point a-t-on ici affaire à une réalité précise, stable et objective? L'examen de la littérature permet de constater la grande variation, d'une recherche à l'autre, de l'objet d'analyse, et contraint à déplorer le nombre de définitions où "the job satisfaction is whatever my (arbitrarily choses) measure of it measures" (Locke, 1976). Explicitement ou implicitement sous-tendues par des théories différentes, les différentes études sélectionnent des variables différentes qu'elles combinent de façon différente pour déterminer le degré de "satisfaction" (Wanous & Lawler, 1972).

On peut répartir l'ensemble des théories et des modèles auxquels elles donnent lieu en deux catégories assez distinctes : les "substantive or content theories" et les "mechanical or process theories" (Campbell & al., 1970). Les premières ("need hierarchy theory" (Maslow, 1943), "two factory theory" (Herzberg, 1959)) sont de type causaliste : elles visent à identifier précisément les facteurs engendrant la satisfaction ou l'insatisfaction, tentent de spécifier les besoins qui doivent être remplis et les valeurs qui exigent d'être actualisées pour qu'un individu soit satisfait. Les secondes ("expectation" et "equity theory", "reference group theory", "needs/values

fulfilment theories") sont interactionnistes: on y centre l'attention sur l'interaction entre besoins, valeurs, attentes et les diverses caractéristiques de l'emploi (sécurité, salaire, conditions de travail), et le degré de satisfaction y apparaît fonction de la plus ou moins grande distorsion entre celles-ci et celles-là.

Qu'elles soient d'un type ou de l'autre, la caractéristique remarquable de toutes ces théories, c'est qu'aucune d'entre elles n'a réussi à mettre en évidence la relation qu'on attendait entre l'expression du sentiment de satisfaction des travailleurs et leurs comportements. L'existence d'une majorité écrasante de travailleurs qui se déclarent "satisfaits" (+ de 80%) semble s'accorder très mal avec ce qu'on observe et ce qu'on mesure de leurs comportements:

"The embarrassment with respect to job 'satisfaction' measurement is that surveys of American employees continue to show that the extremely high percentages of those measured report satisfaction with their jobs, while at the same time the incidence of decreased worker commitment as expressed through increases in absenteeism (especially part-week absenteeism), strikes (for other reasons than wages), employee rejection of negotiated contracts, and sabotage of product and plant, is high and apparently becoming greater. (Taylor, J.C., 1977).

Comme on peut le voir sur le tableau 2, les résultats obtenus dans les recherches sur les comportements d'absence ne se distinguent pas de ceux auxquels ont abouti les études de "job satisfaction" en général; la relation postulée n'y apparaît pas plus qu'ailleurs.

Tableau 2
Résultats des recherches sur la "job satisfaction"
dans le domaine des comportements d'absence

AUTEURS	POPULATIONS	n	I/G	*	1	2	3	4	5	6	7	8
BARDO & ROSS (1982)	ouvriers production	26	G	F	0			0	0	0		
	ouvriers n/production			F	-			0	0	0		
	total des ouvriers			F	-			0	-	0		
BREAUGHT, J.A. (1981)	chercheurs scientifiques	112	I	A	0	-		0				
				B	0	0		-				
CHELOA, R.S. et al. (1980)	employés gouvernement	159	I	A1	-	-	0	0	0	0	0	0
				B1	-	-	0	0	-	-		
DITTRICH & CARREL	employés	19	G	E	0	-		-				
GARRISON & MUCHINSKY (1977)	employés	195	I	F	0		0	0	0	0	0	0
				-			0	0	0	0	-	
GIESE & RUTER (1949)	personnel de vente	25	G	F	-							
HACKMAN & LAWLER (1971)	ouvriers	208	I	A	0	-	0	0	0			
HERBINIAK & ROTERMAN (1973)	cadres	40	I	B	-							
ILGEN & MOLLEHART (1977)	employés	164	I	E	-							
				B1	-							
				E	-							
IMNIK (1950)	rouliers	32	G	B								
JAMAL-MUHAMMAD (1981)	infirmiers	440	I	A	0	-						
				D	0	-						
JOHNS, E. (1978)	ouvriers	208	I	A	-							
				B	0							
KERR et al. (1951)	ouvriers	19	G	B	+							
				B1	+							
				F	-							
				E	-							
LUNDQUIST (1958)	ouvriers	8	G	B	-			0	0	0		
				A	-			0	0	0		
				C	-			0	0	0		
METZNER & MAN (1953)	employés	-	G	A			-	-	0	0		
NEWMAN (1974)	infirmiers	108	I	E	0		0	0	0	0	-	
NICHOLSON et al. (1976)	ouvriers	1222	I	B			0	0	0	0	0	0
				A			0	0	0	0	0	0
				C			0	0	0	0	0	0
NICHOLSON et al. (1977)b	ouvriers	95	I	-	-		0	0	0	-	-	
PATCHEN (1960)	ouvriers	487	I	A			-					
SIEGEL et al. (1973)	ouvriers	238	I	B			0					
SMITH (1977)	cadres supérieurs	27	G	F			-	-	-	-		
STEERS (1977)	employés hopital	382	I	B		0						
	chercheurs	119	I	B		-						
TALACHI (1960)	employés	489	I	F	0							
VROOM (1962)	ouvriers	487	I	F	0	-						
YUCELT (1982)	ouvriers et employés	264	I	A			-	-	0	0	0	0
WATERS & ROACH (1971)	employés	160	I	A	-							
WATERS & ROACH (1973)	employés											
WATERS & ROACH (1979)	employés	3	G	A	-							
WATSON, C.J. (1981)	ouvriers	116	I	B			0	0		0	0	0

* Mesures utilisées

- A - Fréquence globale
- B - Durée globale
- A1- Fréquence globale maladie
- B1- Durée globale (maladie)
- C - Fréquence des absences d'un jour
- D - Fréquence des retards
- E - Absence s/ certificat
- F - Autres mesures

Mesures de satisfaction

- 1 - General job satisfaction
- 2 - Organizational commitment
- 3 - Job involvement
- 4 - Satisfaction with pay
- 5 - Satisfaction with promotion
- 6 - Satisfaction with supervisory
- 7 - Satisfaction with coworkers
- 8 - Satisfaction with work-conditions

Type d'échantillon

- I - Par individu
- G - Par groupe

Il y a donc là un véritable problème que plusieurs auteurs ont tenté de résoudre. Nous examinerons successivement les réponses apportées par Ilgen & Hollenbeck (1972) et par Nicholson (1976). La première est une réponse théorique, la seconde transporte par contre le problème sur le terrain méthodologique.

Le travail d'Ilgen & Hollenbeck a consisté à confronter deux modèles explicatifs construits pour rendre compte des (déconcertants) résultats obtenus dans les études de corrélation des absences et de la "job satisfaction". L'un, baptisé par ces auteurs modèle modérateur, s'appuie sur l'idée que certaines contraintes viennent modérer la liaison satisfaction/comportements, réduisant une relation qui ne manquerait pas de s'exprimer si ces facteurs venaient à disparaître (Herman, 1973), (Danserau et al., 1974). L'autre, nommé modèle additif, suppose que certains facteurs s'ajoutent à la satisfaction dans la détermination des comportements, l'influence du sentiment de satisfaction étant, dans cette hypothèse, trop partielle pour donner lieu à une corrélation significative entre les mesures de son intensité et celles de la production des absences (modèle construit à partir de "l'expectancy theory" (Graen, 1969), (Vroom, 1964)).

Ilgen & Hollenbeck ont testé ces deux modèles dans une étude utilisant les variables indépendantes suivantes: "job satisfaction" (mesurée par le "Minnesota Satisfaction Questionnaire"); "role pressure", variable groupant les variables biographiques et les "perceived pressure variables", elles-mêmes composées de la "job structure pressure" (ex: quantité de travail supplémentaire à faire au retour d'une absence), "value system pressure" (ex. degré de condamnation morale de l'absence), et "co-worker pressure" (ex. taux

d'acceptation de l'absence par les autres travailleurs). Les variables dépendantes retenues étaient: durée des absences-maladie (maladie du travailleur ou d'un membre de sa famille), durée des absences injustifiées (toutes les absences autres que les absences-maladie) durée globale des absences (les absences-maladie plus les absences injustifiées). Les individus dont la durée d'absence dépassait 3 écarts-types au-dessus de la moyenne étaient retirés de l'échantillon, de manière à réduire les biais introduits par les absences de longue durée.

Les résultats des premiers calculs de corrélation permirent à Ilgen & Hollenbeck de constater l'absence (prévisible) de corrélations significatives entre les mesures de "job satisfaction" et les trois mesures d'absences. Pour apprécier la validité du modèle additif, les auteurs ont alors procédé à des corrélations multiples des mesures de "job satisfaction", des mesures de "rôle pression" et des mesures d'absences. Il est apparu qu'en additionnant toutes les variables "rôle pression" et "job satisfaction", on obtenait des corrélations significatives avec les trois mesures d'absences, et qu'en prenant séparément chacun des deux types de "rôle pression", on obtenait des corrélations significatives avec l'une des deux mesures d'absences (durée des "unexcused absences" pour les "pression variables" et durée des absences maladies pour les "biographical data"), la corrélation avec la durée globale d'absence restant dans chaque cas significative (ce qui n'a rien d'étonnant puisque cette mesure contient les deux autres). Pour vérifier la valeur de l'autre modèle (le modèle modérateur), Ilgen & Hollenbeck ont ensuite effectué les mêmes calculs avec les valeurs de la mesure de l'interaction entre la satisfaction et les "rôle pressions" ($M_{SQ} \times \text{"rôle pressions"}$). Un

seul de tous les produits (7x3) apparaissait significativement corrélé avec les mesures d'absence, d'ailleurs avec deux d'entre elles seulement (durée des "unexcused absences" et durée globale des absences). L'ensemble des résultats, pas du tout en accord avec le modèle modérateur, semblait donc bien corroborer le modèle additif.

Cette étude nous semble prêter le flanc à un certain nombre d'objections méthodologiques situées à plusieurs niveaux.

Il semble tout d'abord nécessaire de critiquer l'emploi du terme "unexcused absences" pour désigner les absences "for which the individual did not use sick leave". Cette expression (dont l'organisation elle-même n'use pas dans son propre classement)⁷⁹ possède en effet une forte valeur de connotation négative qui rend son utilisation peu recommandable: elle introduit l'idée que seule la maladie constitue une raison valable d'absence.

Plus techniquement, de solides réserves apparaissent ensuite devoir être émises sur la valeur du choix de mesures effectué par les auteurs de l'étude. Premièrement, comme nous l'avons déjà souvent fait remarquer, la durée des absences est une métrique qui présente le sérieux défaut d'être très peu sensible aux éventuelles variations de la production des absences. Deuxièmement, l'emploi d'une mesure qui, comme la durée globale des absences, contient les deux autres mesures utilisées (durée des absences injustifiées et durée des absences-maladie) entraîne nécessairement une certaine contamination des relations obtenues, surtout si, comme c'est le cas ici, la valeur des corrélations est utilisée comme mesure des distances. Il est

⁷⁹ "the university dealt primarily with three clases of absences: sick leave, personal leave, and all other absences". (Ilgen & Hollenbeck, 1972)

facile de vérifier l'existence de cette contamination: on peut voir que la durée globale des absences corrèle dans l'ensemble respectivement à .40 et .90 ($p > .001$) avec les deux autres mesures bien que ces dernières ne corrélaient entre elles, dans l'ensemble, qu'à $-.04$.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Job satisfaction											
(1) MSQ total		.33 [*]	.09	.15 [*]	-.02	.27 [*]	.35 [*]	-.03	.03	-.09	-.09
Biographical data											
(2) Age			.27 [*]	.27 [*]	-.10	.43 [*]	.30 [*]	.21 [*]	-.06	-.20 [*]	-.23 [*]
(3) Husband a student				.38 [*]	.12	.09	.11	.03	-.26 [*]	-.07	-.19 [*]
(4) Number of children at home					.44 [*]	.23 [*]	.13	.06	-.10	-.02	-.08
(5) Children under 7 years old						.10	.10	.09	-.09	.15 [*]	.10
Pressure variables											
(6) Value system						.45 [*]	.17 [*]	-.15 [*]	.07	-.04	
(7) Co-worker							.03	-.02	.20 [*]	.16	
(8) Job structure								-.20 [*]	-.11	-.19 [*]	
Absenteeism											
(9) Sick leave									-.04	.40 [*]	
(10) Unexcused										.90 [*]	
(11) Total											

* Ns = 165 except for correlations with the following: 164 for MSQ total, 154 for job structure pressure, 153 for total job pressure, 141 for unexcused and total absences.

^{*} Decimals omitted.

^{*} $p < .05$.

^{*} $p < .01$.

^{*} $p < .001$.

Tableau 3
Corrélations entre mesures de "job satisfaction".
données biographiques, "pressure variables"
et mesures d'absence

Enfin, et peut-être surtout, la population et l'organisation concernées par la recherche présentent un certain nombre de particularités qui s'opposent à toute tentative de généralisation des résultats. L'échantillon

était composé de 166 femmes employées dans une université, dont certaines mariées avec des étudiants, situation qui se trouve à l'origine de profils d'absences très particuliers: "interviews indicated that those with student husbands tended to be absent more during academic vacation periods" (Ilgen & Hollenbeck, 1972). Les normes en vigueur dans cette organisation n'étaient pas moins exceptionnelles: "The employees needed only to call their immediate superior to report their need to use sick leave". Pour couronner le tout, l'existence d'un important turnover obligea les auteurs à ne prendre en considération pour l'analyse qu'une période de six mois (à l'intérieur desquels on observe encore néanmoins 52 départs). La conjugaison de ces différents facteurs engendre la multiplication de distributions d'absences tout à fait spéciales⁸⁰ dont la présence confère un caractère excessivement périlleux à toute entreprise de généralisation des résultats.

C'est sur le terrain méthodologique que se situe la deuxième tentative de résolution du problème que pose le caractère systématiquement non-concluant des recherches sur la "job satisfaction", celle de Nicholson et al. (1976). Elle prend en effet la forme d'un essai d'identification des différentes variables dont l'existence, non-reconnue comme telle, pourrait interférer avec la relation satisfaction/comportements d'absence et venir brouiller son expression. Peut-être, suggère Nicholson, les chercheurs ne parviennent-ils pas à mettre en évidence cette relation parce que leurs exigences méthodologiques ne sont pas assez rigoureuses ? Que sait-on de l'influence sur

⁸⁰ "Within the sample (n=166) 156 were absent on sick leave and 67 on unexcused absences for at least 0.5 day during the 6 month period investigated" (Ilgen & Hollenbeck, 1972).

les résultats de l'origine industrielle de la population étudiée et des différentes variables intermédiaires (typiquement les variables biographiques, âge, sexe)? Peut-être aussi cette relation échappe-t-elle à l'investigation parce qu'elle ne se manifeste qu'entre certains types d'absences (absences- maladie, absences injustifiées ...) et certaines "areas of job satisfaction" (rémunération, atmosphère de travail ...) et sa saisie exige-t-elle par conséquent une méthodologie plus fine que celle qu'on utilise habituellement?

Pour répondre à ces questions, Nicholson s'est livré à une vaste étude comparative. Elle consistait à analyser, dans 16 entreprises différentes, les relations entre trois mesures d'absence (considérées par lui, à la suite de Chadwick-Jones (1973) comme les plus sûres): "time lost index" (TLI), "frequency Index" (FI), "attitudinal Index" (AI), et cinq facteurs de satisfaction (mesurés par le "Job Satisfaction Questionnaire"):⁸¹ "work", "Pay", "Promotion", "Superior", "Coworkers".

⁸¹ Une version adaptée du "Cornell Job Satisfaction Index" (JDI).

Les résultats de cette étude figurent sur le tableaux 4 et 5.

JSQ scale	Technological group											
	Clothing			Foundries			Continuous process			Bus companies		
	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0
Work	0	1	3	0	1	3	0	1	3	0	0	4
Pay	0	0	4	0	0	4	0	0	4	1	1	2
Promotion	0	1	3	0	0	4	0	0	4	0	0	4
Supervision	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	1	3
Coworkers	0	1	3	0	1	3	0	0	4	0	0	4
Total	0	3	17	0	2	18	0	1	19	1	2	17

Note. JSQ = Job Satisfaction Questionnaire. Cell totals show the incidence of nonsignificant (0), positive (+), and negative (-) correlations significant at the .05 level on a two-tailed test. The median significant r was .26. Data were obtained from 16 organizational samples.

Tableau 4
Corrélations entre la fréquence des absences
et divers niveaux de "job satisfaction" par
type de technologie

Un premier coup d'oeil permet de remarquer l'absence à peu près complète de relation significative dans le sens voulu entre les différentes mesures d'absences et les 5 facteurs de satisfaction. Sur 290 corrélations, 29 seulement sont significatives et sur ces 29, 22 seulement sont négatives. L'inspection plus approfondie autorise les trois constatations suivantes: Premièrement, ces (faibles) corrélations négatives apparaissent à peu près

avec la même fréquence pour chacun des 5 facteurs et chacune des trois mesures; il ne semble donc pas exister de relation privilégiée entre certains facteurs et certaines mesures. Deuxièmement, le niveau de corrélation comportements d'absence/"job satisfaction" n'est pas plus élevé pour un type de population que pour un autre; l'effet perturbateur joué par le type d'entreprise étudié, s'il existe, est donc parfaitement négligeable.

JSQ scale	Absence measure								
	TLI			FI			AI		
	+	-	0	+	-	0	+	-	0
Work	2	1	13	0	3	13	0	2	14
Pay	2	0	14	1	1	14	1	1	14
Promotion	1	3	12	0	1	15	0	1	15
Supervision	0	0	16	0	1	15	0	1	15
Coworkers	0	3	13	0	2	14	0	2	14
Total	5	7	68	1	8	71	1	7	72

Note. Abbreviations: JSQ = Job Satisfaction Questionnaire; TLI = Time Lost Index; FI = Frequency Index; AI = Attitudinal Index. Cell totals show the number of nonsignificant (0), positive (+), and negative (-) correlations significant at the .05 level on a two-tailed test. The median significant r for the middle range of sample sizes (ns between 70 and 110) was .24. Data were obtained from 16 organizational samples.

Tableau 5
Corrélations entre divers niveaux de "job satisfaction" et trois mesures d'absences

Enfin, des 29 corrélations significatives, 10 cessent de l'être lorsque l'on retire l'influence de l'âge, 7 deviennent non-significatives après le

retrait de l'influence de l'ancienneté, entre 2 et 5 demeurent significatives lorsque l'on ôte l'influence de l'ensemble des caractéristiques personnelles; un effet perturbateur est donc bien observable ici, mais il s'exerce dans le mauvais sens: les caractéristiques personnelles contribuent à gonfler l'importance de la corrélation négative décelable entre les mesures de satisfaction et celles d'absences. Le peu de corrélation négative constaté dans la plupart des recherches entre l'expression de la satisfaction et la production d'absences est en réalité en grande partie imputable à l'action d'autres facteurs.

C'est donc sur un constat franchement négatif que débouche cette étude. Une méthodologie plus rigoureuse et plus fine ne permettrait pas de mettre davantage en évidence la relation postulée. La conclusion qui semble s'imposer à Nicholson et al. c'est que:

"the common view of absences as a pain-reductive response on the part of the worker to his work experience is naive, narrow, and empirically unsupportable" et que "the attention of researchers must turn to the dynamics of attendance motivation: viewing absence as a behavior that is adaptative and proactive to diverse individual needs, goals, habits, and to situational constraints, norms, and rules" (Nicholson et al., 1976).

5.3.3.2 "Attendance motivation" et "organisational bonding"

Les échecs répétés des tentatives de corroboration des modèles classiques de "job satisfaction" ont conduit certains chercheurs, toujours - et c'est là leur faiblesse - à l'intérieur d'une perspective faisant une grande place à la notion de satisfaction, à proposer des modèles alternatifs plus riches et plus raffinés intégrant les nombreuses interactions des différents facteurs gouvernant la production des absences. Les notions occupant, dans ces modèles,

la place-clé sont respectivement celles d'"attendance motivation" (Steers & Rhodes, 1978, 1980), (Mowday, Porter & Steers, 1978). et d'"Organizational bonding" (Nicholson & Payne, 1978).

"Attendance motivation"

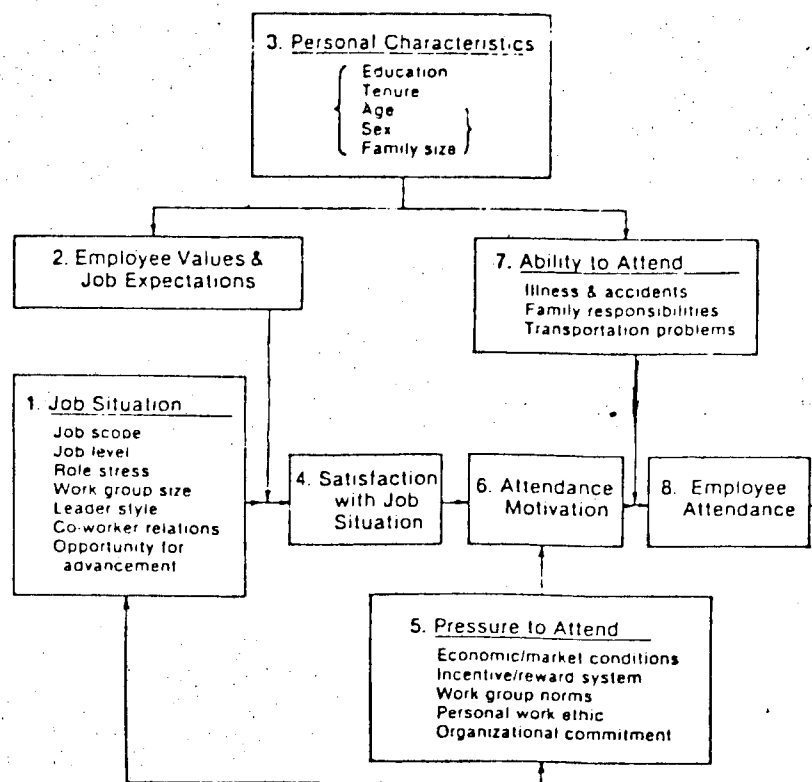
Une importante revue de la littérature leur ayant fourni l'occasion de déplorer la caractère "narrowly focused" de la plupart des études et l'existence, sous-jacents à la majorité des recherches, de deux postulats assez douteux - la non-satisfaction constitue la cause principale des absences; les travailleurs sont généralement libres de décider s'ils se présentent au travail -, Steers & Rhodes sont conduits à affirmer qu' "it appears useful to attempt to identify the major sets of variables that influence attendance behavior and to suggest how such variables fit together into a general model of employee attendance " qui "incorporate both voluntary and involuntary absences" (Steers & Rhodes, 1978). Le modèle en question place la production d'absences sous la dépendance directe de deux variables : les "ability to attend" et l'"attendance motivation". Examinons-en en détail le fonctionnement.

La motivation à la présence d'un travailleur dépend à la fois de la satisfaction globale qu'il éprouve vis-à-vis de son travail (box 4) et d'un certain nombre de pressions à la présence (box 5). La satisfaction éprouvée vis-à-vis du travail dépend d'une part d'un certain nombre de caractéristiques propres du travail (box 1), d'autre part de la valeur accordée par le travailleur à son travail et de ce qu'il en attend (box 2): le système de valeurs et d'attentes du travailleur tempère la détermination directe de la satisfaction par les caractéristiques du travail; il se trouve lui-même influencé par les caractéristiques personnelles du travailleur (box 3).

Fig. 5

Modèle "Attendance motivation"

(Steers & Rhodes, 1978)



A l'intérieur du modèle général, se dessine ainsi une première séquence causale: la motivation à la présence (box 6) dépend (partiellement) de la satisfaction au travail (box 4) engendrée par le fait que ce travail présente un certain nombre de caractéristiques (box 1) que l'on estime ou que l'on désire (box 2) en fonction de caractéristiques personnelles (box 3).

L'"attente motivation" se trouve toutefois également dépendre de l'ensemble des pressions à la présence. Ces pressions émanent de l'environnement ("economic/ market conditions"), de l'organisation elle-même (incitations financières à la présence et normes du groupe), voire de l'individu et de son propre système de valeurs ("Personal work ethic"); certaines d'entre elles naissent de la relation qui s'établit entre le travailleur et l'organisation ("organizational commitment").

La présence d'une forte "attente motivation" ne suffit évidemment pas à assurer la présence effective au travail. Encore faut-il qu'aucun empêchement ne surgisse. Les différents facteurs susceptibles de se trouver à l'origine de tels empêchements (maladie, responsabilités familiales, problèmes de transport) conditionnent l'"ability to attend" (box 7). C'est conjointement avec cette "ability to attend" (en partie liée à certains facteurs personnels (box 3)) que l'"attente motivation" détermine la présence effective au travail.

On remarquera l'existence, dans ce modèle, de deux boucles de rétroaction positive d'inégale longueur: la plus ou moins importante présence du travailleur à son travail (box 8) comporte des répercussions sur différents aspects de sa situation de travail (box 1) déterminant (partiellement) par l'intermédiaire de la satisfaction au travail (box 4) la motivation à la

présence (box 6) elle-même facteur causal (limité) de la présence effective (box 8); elle peut également engendrer des modifications à l'intérieur du groupe des facteurs de pression à la présence (box 5) déterminant (partiellement), l'"attendance motivation" (box 6) donc la présence effective (box 8).

Steers & Rhodes, mentionnons-le pour terminer, assortissent la présentation de leur modèle de deux précisions importantes:

1. L'influence de chacun des facteurs ne s'exerce pas avec une force égale pour tous les individus: chez certains, la motivation à la présence est bien plus dépendante du niveau de satisfaction que de celui des pressions; chez d'autres c'est l'inverse.
2. Dans l'ensemble, cependant, il semble bien qu'il faille accorder un poids particulier au facteur de satisfaction: s'il est en général à peu près certain qu'une diminution de la satisfaction entraîne une diminution de la motivation et de la présence, c'est moins évident pour une diminution de la pression à la présence. ⁸²

"Organisational bonding"

Conscient de la faible validité de la notion de satisfaction comme variable prédictive des comportements d'absence, soucieux, d'autre part, (comme on peut le voir à la lecture de ses articles antérieurs), d'abandonner la perspective dichotomique habituelle dans l'analyse des absences et de lui substituer l'idée d'une classification sur un continuum, Nicholson propose successivement deux modèles de production d'absences (le deuxième dérivé du premier)

⁸² Pour des raisons qui tiennent à l'organisation de ce chapitre, c'est dans la conclusion qu'on trouvera une appréciation critique de ce modèle de Steers & Rhodes.

intégrant d'une manière assez différente de celle de Steers & Rhodes les différents facteurs gouvernant leur production.⁸³

L'idée de base des deux modèles, c'est que la présence au travail constitue le comportement "normal", même là où les taux d'absences sont assez élevés et que les travailleurs qui se présentent régulièrement au travail fonctionnent, en quelque sorte, en "pilotage automatique".⁸⁴ Dans cette perspective, l'absence est donc conçue comme le produit des différents facteurs perturbant ce fonctionnement régulier.

Ces différents facteurs se situent le long d'un continuum A-B dont les extrémités représentent le degré minimum et le degré maximum de possibilité d'exercice d'un choix individuel. On trouve donc au pôle A les absences fondamentalement inévitables (absences dans lesquelles un choix individuel n'intervient pas) et au pôle B les absences évitables (relevant entièrement d'un choix individuel). Nicholson insiste sur le caractère doublement relatif (relatif à l'individu, relatif à la situation) de la classification d'une absence à tel ou tel endroit de ce continuum:

"The A-B continuum in this way focuses primarily on the constraining forces that impose upon the individual behavioural act. Implicit in this schema is the important notion that these forces will vary between persons and settings. The position of a given absence on the

⁸³ Le premier modèle est présenté dans (Nicholson, 1977), et repris légèrement modifié dans (Nicholson & Payne, 1978), qui introduit à sa suite le second modèle. C'est ce dernier article que nous utiliserons surtout ici.

⁸⁴ Cette idée s'oppose de façon diamétrale à celle des tenants de l'"expectancy theory/valence theory" (Porter & Lawler, 1968; Vroom, 1969), pour qui et la présence et l'absence sont le produit d'une décision rationnelle: "Absenteeism reflects the fact that employees have to be motivated -intrinsically or extrinsically - to go to work; they do not just show up automatically, they decide whether or not to go to work by comparing the perceived consequences of that activity with the perceived of such alternative behavior as going hunting, shopping, sleeping or looking for another job" (Porter, Lawler III & Hackman, 1975).

continuum will differ in each case" (Nicholson, 1977).

Le premier modèle édifié par Nicholson sur base de ces conceptions se présente de la manière suivante: les différents facteurs intervenant dans le déclenchement des comportements d'absence sont répartis sur deux étages: on trouve au premier les "proximal or immediate events" c'est-à-dire les différentes sortes d'obstacles à la présence, alignés sur le continuum A-B; au deuxième, composant une espèce de filtre pour les effets du premier niveau, figurent les "persons dispositions and needs" c'est-à-dire les caractéristiques des individus déterminant leur plus au moins forte disposition à franchir les différents obstacles à la présence. Cette disposition est appelée par Nicholson "attendance motivation".

S'appuyant sur l'idée que l'influence du degré d'"attendance motivation", nulle au pôle A, est d'autant plus forte qu'on s'approche du pôle B, notre auteur compose alors un tableau associant aux huit situations possibles combinant 2 niveaux d'"A-B events exposure" et un des deux niveaux d'"attendance motivation", les différents "patterns" d'absence qu'elles devraient engendrer (fig. 6). On voit que les résultats (5 situations sur 8 produisent des niveaux élevés d'absences) sont en contradiction avec la manière dont se présente la distribution habituelle des fréquences d'absences (une courbe de Poisson). Nicholson & Payne, pour réduire cette distorsion, suggèrent que les différentes situations ne sont pas équiprobables: dans la majorité des organisations, c'est la combinaison C qu'on rencontre, et un haut degré d'"attendance motivation" doit être considéré comme la norme statistique.

Fig. 6

Modèle "Attendance motivation" (Nicholson & Payne 1978)

<u>EXPOSURE</u> <u>TO A-B EVENTS</u>		<u>ATTENDANCE</u> <u>MOTIVATION</u>	<u>ABSENCE</u> <u>OUTCOME</u>
a) A-HIGH B-HIGH		1 STRONG	1. HIGH ABSENCE
		2 WEAK	2. V. HIGH ABSENCE
b) A-HIGH B-LOW		1 STRONG	3. HIGH ABSENCE
		2 WEAK	4. HIGH ABSENCE
c) A-LOW B-HIGH		1 STRONG	5. LOW ABSENCE
		2 WEAK	6. HIGH ABSENCE
d) A-LOW B-LOW		1 STRONG	7. LOW ABSENCE
		2 WEAK	8. LOW ABSENCE

Cette double affirmation comporte un corollaire immédiat assez embarrassant: elle signifie que la plupart des absences sont produites par un petit groupe d'individus à "motivation" faible, exposés à des événements de type "B", c'est-à-dire que la plupart des absences sont volontaires et imputables à un petit nombre d'individus présentant des caractéristiques dispositionnelles particulières.⁸⁵ Nos auteurs ne vont pas jusque là. Conscients des problèmes méthodologiques liés à la notion d'"attendance motivation", ils jugent préférable de faire état de solides réserves:

"Nonetheless we are now in a realm of speculation, since no pure measure of attendance motivation exists, we are forced to acknowledge the difficulty of tapping internal motivational states and minimising measurement errors" (Nicholson & Payne, 1978).

A la suite d'une discussion comparative des notions d'"attendance motivation", "commitment", "occupational role integration" et "attachment", l'article introduit alors à cet endroit le concept qui va se trouver au centre du second modèle, celui d'"organizational bonding":

"In view of the differences in the usage of attachment, Roy Payne and I feel that a new term is necessary to avoid confusion (and recognising that a new term is often necessary to seduce an old idea). Organizational Bonding is the term on which we have alighted - at low levels of bonding the person's attendance motivation is volatile and subject to transient whims and fortunes. At moderate levels, the person clearly recognises and values his relationship to work, and at very high levels, he enters what might be regarded as "organisational bondage" (Nicholson & Payne, 1978).

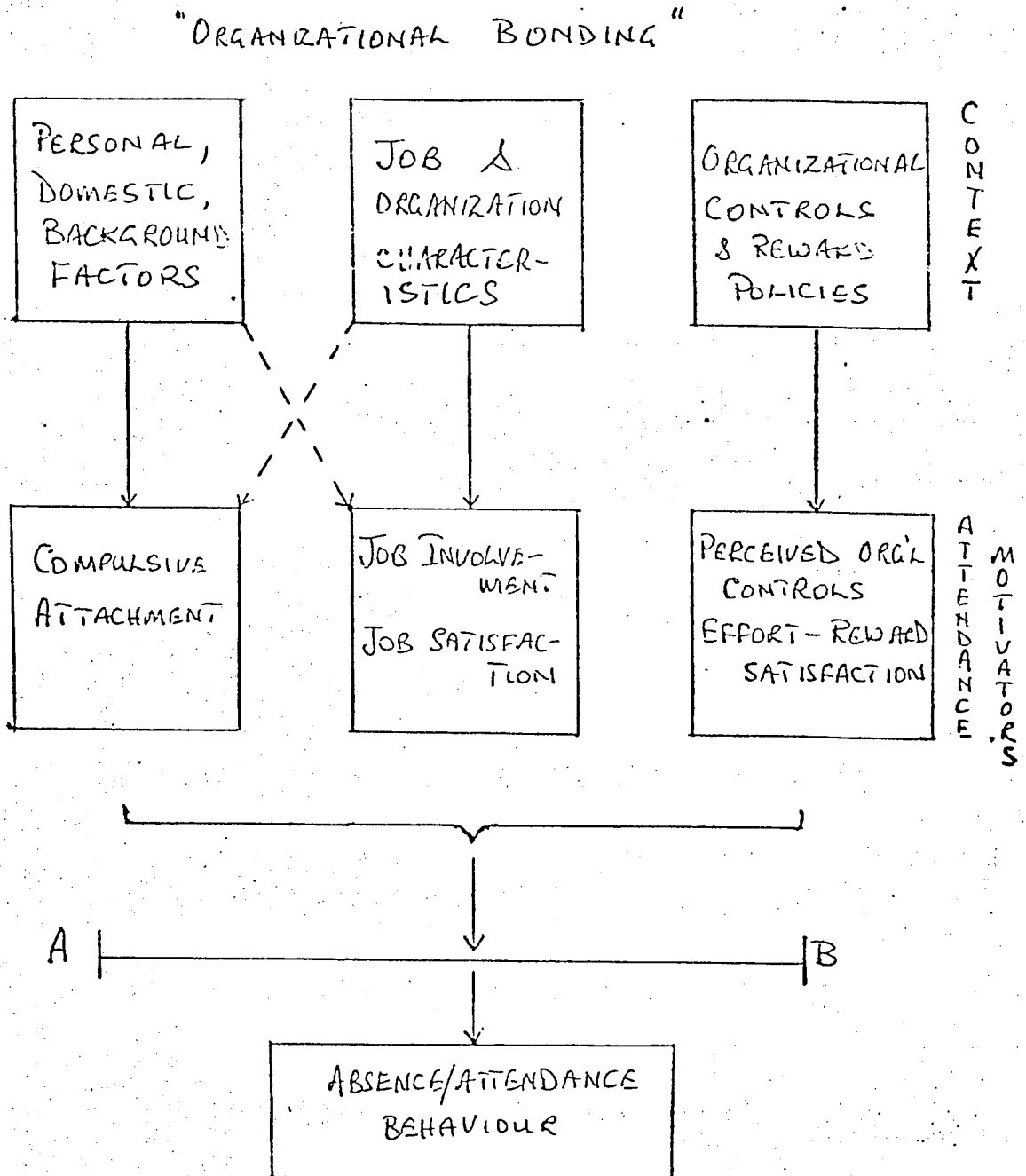
On voit (fig. 7) que dans ce second modèle, l'"organizational bonding" occupe la place qu'occupait l'"attendance motivation" dans le premier.

⁸⁵ La définition de l'"attendance motivation" ressemble assez dangereusement à celle de la "proneess".

Fig. 7

Modèle "Organizational Bonding"

(Nicholson & Payne, 1978)



On voit aussi qu'il se subdivise en un certain nombre de facteurs: "compulsive attachment", "job involvement", "job satisfaction", "effort-reward satisfaction" etc... Il est difficile de voir où réside la supériorité de ce modèle sur son prédécesseur. Il semblerait plutôt que les problèmes qui avaient motivé l'abandon de ce dernier se présentent ici de manière encore plus compliquée. D'une part la notion d'"attendance motivation" qui semblait tant faire question n'a pas disparu: "at low levels of bonding the person's attendance motivation is volatile" (Nicholson & Payne, 1978). D'autre part, l'analyse par les auteurs du contenu de l'"organizational bonding" fait appel à un certain nombre de notions ("Job satisfaction", "job involvement", "organizational commitment", "effort-reward and equity satisfaction") qui ne posent pas certainement pas moins de problèmes méthodologiques que celle d'"attendance motivation". Il est difficile d'imaginer qu'il soit possible de construire un concept clair et opérationnel à partir de notions aussi obscures et imprécises. Le recours à ces notions montre d'ailleurs bien que, quelles qu'aient été ses intentions, Nicholson, n'est, pas plus que Steers & Rhodes, sorti d'une perspective générale commandée par le concept de satisfaction.

5.3.3.3 Les limites de la notion de satisfaction

La critique des théories de "job satisfaction"

Tout au long de notre présentation de quelques modèles de production d'absences plus ou moins rigoureusement centrés sur la notion de "job satisfaction", nous avons été amené à émettre deux sortes de critiques : des critiques méthodologiques mettant en cause la fiabilité des résultats des recherches au cours desquelles ces modèles furent proposés; des critiques de

fond contestant l'interprétation donnée à ces résultats par les auteurs des modèles et mettant en évidence les présupposés sous-jacents à ces interprétations. Des critiques appartenant à cette dernière catégorie (c'est-à-dire attaquant à la base les théories de "job satisfaction") se sont multipliées ces derniers temps à l'adresse des différents chercheurs cités dans les paragraphes précédents.

On a ainsi accusé les recherches sur la satisfaction de ne constituer que " the study of minimal satisfaction possible, under deprived conditions " (Davis, 1971). On a également fait valoir le caractère non-nécessairement négatif de l'insatisfaction, souligné qu'elle ne se traduisait pas automatiquement par l'absence mais pouvait aussi bien déboucher sur des comportements créatifs engendrant des changements constructifs à l'intérieur de l'organisation (Lawler, 1975). Le caractère normatif des théories de la satisfaction a été dénoncé: " From this point of view, the job satisfaction movement is a moral crusade; and presumably questions of theory or model building become irrelevant and data become a source of propaganda rather than evidence " (Elliot, 1976). Assez pertinemment, il a été affirmé que le degré de "job satisfaction" ne reflétait pas mécaniquement les caractéristiques du travail mais plutôt la plus ou moins grande accoutumance à la situation de travail, qu'un haut niveau déclaré de satisfaction constituait avant tout l'expression d'un haut niveau d'adaptation à une réalité d'une qualité intrinsèque très variable: "(...)if we are asked to report the level of satisfaction for a job, and we have been at a job for a long time, with little chance that we will move from that job, then we are more likely to say that job is satisfactory. To say that it is unsatisfactory, or that it is a bad job

at that point has more of a direct impact on what we see ourselves to be" (Taylor, J.C., 1977).

La critique, toutefois, la plus fondamentale qu'il soit possible d'opposer aux théories de "job satisfaction", consiste à mettre en cause la validité des présupposés sur lesquels ces théories s'appuient c'est-à-dire à contester la valeur du cadre général de réflexion dans lequel elles s'insèrent. On peut en effet affirmer que les théories de la satisfaction se développent dans le cadre général des "regulation theories" (Burel & Morgan, 1979) ou des "consensus theories " (Israel, S. 1974), que trois traits distinguent : l'explication des phénomènes sociaux s'y effectue en des termes soulignant l'unité et la cohésion de la société; on y postule la possibilité d'identifier et de satisfaire les besoins humains à l'intérieur du système social existant; les conflits y sont considérés "as disturbing elements, preventing equilibrium which is considered as the "normal" state " (Israel, S. 1974). A ce cadre théorique général on peut, semble-t-il, montrer que s'oppose, terme à terme, un autre cadre théorique possible, celui des "radical change theories" (Burnel & Morgan) ou " conflict theories" (Israel, J. 1974): elles recourent à des explications mettant en avant les contradictions de la société, avancent que le système social actuel, incapable de satisfaire les besoins des individus, érode au contraire les possibilités d'accomplissement humain, voient dans le conflit la forme "normale" des rapports sociaux et dans l'état d'équilibre un accident précaire (Israel, 1974).

A l'intérieur de cette dernière perspective, les comportements d'absence (à l'instar d'autres comportements "disfonctionnels") apparaissent comme l'expression de la divergence des intérêts des groupes sociaux en présence et

un élément parmi d'autres dans le lutte de pouvoir que se livrent ces différents groupes, éléments au nombre desquels, de ce point de vue, il convient de faire figurer les théories de la "job satisfaction" elles-mêmes.

Illustrons cette dernière affirmation. Le faible impact exercé par les théories de "job satisfaction" en Europe est un phénomène tout à fait notoire. Nulle part ces théories ne furent tenues en aussi mauvaise estime que dans les pays latins. On doit certainement rapprocher ce fait de celui de l'existence, dans ces pays, de puissantes organisations de travailleurs d'inspiration marxiste, se situant par rapport au patronat d'une manière bien différente de celle des syndicats anglo-saxons.⁸⁶ De façon très significative, pour ces organisations les théories de "job-satisfaction" se sont pas seulement inexactes, elles sont des armes aux mains du patronat. La mise en avant du problème de la satisfaction au travail constitue, aux yeux des dirigeants de ces organisations, une tentative de diversion destinée à détourner l'attention des problèmes réels du travail (traitements, sécurité de l'emploi, conditions de travail). Il est donc pour eux évidemment illusoire de croire que la résolution de ces problèmes puisse contribuer de façon significative à accroître la "satisfaction" des travailleurs. L'assymétrie des rapports de pouvoir au sein de l'entreprise et l'inéluctable hiérarchisation des tâches dans l'organisation industrielle mettent à leurs yeux l'épanouissement personnel (valeur au demeurant bourgeoise) hors de portée des travailleurs

⁸⁶ Faucheux et Rojot (1980) expliquent la différence de style des relations syndicat-patronat dans les pays anglo-saxons (style "consensual") et latins (style "polarised") par le fait que "in Anglo-saxons countries unions do not have to fight so much for recognition whereas in latin countries in spite of legal government recognition they still have to fight for recognition in the everyday life of organisations" (Faucheux & Rojot, 1980).

(Barbash, J., 1976).

Cette manière "européenne" de voir possède également son expression scientifique. Les articles de Simon (1978), et Berra & Revelli (1980)) dont il a été rendu compte dans la troisième partie du premier chapitre développent des vues inspirées par une conception générale des rapports sociaux très éloignée de celle qui sous-tend les études de "Job satisfaction". Quelque forme précise qu'elle prenne, l'explication des comportements d'absences à l'intérieur des différents modèles que nous avons passés en revue dans ce chapitre (et parmi eux les modèles de satisfaction) repose en effet toujours sur la référence à un certain nombre de mécanismes intra-individuels (Chadwick-Jones et al., 1980). Simon et Berra & Revelli, au contraire, situent leurs explications au niveau des problèmes de relation inter-groupe et intra-groupe et refusent de séparer les comportements d'absence du contexte socio-historique de leur production. Nul doute, de plus, qu'à l'intérieur d'une théorie développée sur base de vues semblables à celles de ces auteurs, l'explication de la production des théories de "job satisfaction" elles-mêmes ne trouverait tout de suite sa place.

Satisfaction et aliénation

Dans les milieux marxistes auxquels fait référence l'avant-dernier paragraphe, s'est dessinée de manière assez affirmée une tendance à mettre au centre des analyses des comportements d'absence un concept-clé de la tradition dont se réclament ces milieux: le concept d'aliénation. Une telle utilisation du concept d'aliénation nous semble devoir être mise en rapport avec le problème des théories de "job satisfaction" pour une double raison.

Premièrement, dans un cas comme dans l'autre, c'est un unique concept qui apparaît devoir rendre raison de la totalité des aspects du phénomène concerné et il est difficile de ne pas considérer cela comme une faiblesse commune. Référer de façon à peu près exclusive les absences au degré de satisfaction éprouvé par le travailleur, les référer de façon à peu près exclusive au degré d'aliénation qu'engendre le travail, sont deux manières aussi sûres l'une que l'autre de se couper l'accès à la complexité du phénomène auquel on a affaire.

La seconde raison de rapprocher les théories de l'aliénation des théories de la satisfaction, c'est que, parmi les deux manières possibles de mettre la notion d'aliénation au centre de l'analyse des comportements d'absence, l'une aboutit à une conception du phénomène étrangement proche de celle qui s'exprime dans les théories de "job satisfaction".

Il est en effet deux emplois différents de la notion d'aliénation dans l'analyse des comportements d'absence. La première consiste à concevoir l'absence comme une réponse au caractère aliénant du travail: ni refus de travailler stricto sensu, ni refus comme tel de s'associer aux revendications communes des travailleurs, le comportement d'absence est, dans cette perspective, avant tout perçu comme le refus de collaborer au développement capitaliste et de cautionner par son travail la loi stricte établissant l'augmentation parallèle des salaires et de la productivité (Albani, P., 1976). Si passif et individualiste qu'il soit, le comportement d'absence, à l'intérieur de cette manière de voir, ne prend pas un caractère condamnable et peut même se voir considérer comme une forme très défendable de lutte ouvrière (Albani, P., 1976).

La seconde manière d'appliquer la notion d'aliénation à l'analyse des absences, différente de la première au point de lui être à peu près opposée, c'est de concevoir l'absence comme le comportement d'un individu aliéné : "piu che una risposta consciente di non collaborazione, quella del lavoratore che abitualmente si assenta è una risposta de tipo individualistico da parte di qui è in una situazione alienata al punto di non sentire il condizionamento del grupo dei compagni di lavoro e la responsabilità che a verso di loro per l'ulteriore pratica che dovrammo sobbarcarsi" (Cascioli, A., 1979). A l'intérieur de ce point de vue développé par une partie du mouvement syndical (en Italie, "in particolare (...) l'avanguardia storiche" (Berra & Revelli, 1979)), il n'y a pas de place pour la justification des comportements d'absence, a fortiori pour leur encouragement. Dans les publications où s'exprime cette conception, les absences sont au contraire l'objet d'une condamnation morale d'une rare vigueur. La culpabilisation préventive des candidats à l'absence y atteint une ampleur comparable à celle qui caractérise les campagnes dissuasives des revues d'entreprise. Il est, de plus, assez troublant de voir se profiler à l'horizon de ces analyses syndicales le même objet (mythique) que se donnent la plupart des études classiques anglo-saxonnes, "l'absentéisme".

Cela n'a pourtant rien d'étonnant. Une grande communauté d'approche caractérise, malgré les apparences, ces deux types d'analyses. Une telle "théorie de l'aliénation" partage en effet avec, par exemple, la théorie de la "job satisfaction" un nombre important de traits: toutes deux sont (comme on a l'a dit plus haut) construites autour d'un concept unique; dans les deux cas, ce concept est destiné à saisir un certain "état intérieur" du travailleur

dont on pense que les variations déterminent assez rigoureusement les variations du comportement; l'une et l'autre théorie estiment avoir affaire à un type de comportement stable, homogène et bien délimité dont la saisie ne pose aucun problème conceptuel ou opérationnel vraiment grave. Enfin, raison certainement au moins partielle de toutes les similitudes précédentes, les deux théories sont assez étroitement liées aux intérêts de deux groupes sociaux (les responsables des entreprises, les syndicats) dont elles sont destinées à garantir la perpétuation des pratiques (gestion du processus de production, gestion de la lutte des classes).

5.4 CONCLUSIONS

Qu'est-ce qu'un modèle? Quels sont, dans un domaine de recherche donné, le sens et la portée du travail de modélisation, son intérêt et ses limites? On s'en tiendra ici à la définition de Mills, C.W. (1962), très large sans doute, mais tout à fait correcte et susceptible de remporter l'adhésion générale: Un modèle est une revue systématique des éléments dont il faut tenir compte si l'on veut comprendre la réalité; il n'est jamais ni vrai ni faux, il est seulement plus ou moins utile et applicable.

A quel degré les modèles de production d'absences décrits dans la deuxième partie de ce chapitre présentent-ils ces deux qualités? L'examen de la littérature permet de constater que la plupart de ces modèles, souvent très simples au regard de ce qu'on sait de la complexité du phénomène des absences, présentent une particularité qui semblent s'opposer à toute possibilité d'opérationnalisation: ils mènent dans l'ensemble des recherches sur les absences, une vie solitaire, coupée du reste de la littérature, éloignée des

différentes explications causales qu'ils devraient pourtant articuler. Le premier coup d'oeil sur les différentes revues du sujet (Chadwick-Jones, 1973; Porter & Steers, 1976; Muchinsky, 1977; Davignon, H.1980) permet de s'en rendre compte: la présentation des divers facteurs tenus comme causes possibles des comportements d'absence s'y trouve nettement séparée de celle des modèles explicatifs.

Parmi ceux que nous avons eu l'occasion de décrire, il est cependant un modèle que son principe même de construction met à l'abri de cette accusation d'isolement: Steers & Rhodes (1978) élaborent leur modèle en partant de la littérature existante et la règle qu'ils se donnent, c'est d'aboutir à une construction intégrant les différents facteurs étiologiques qui s'y trouvent proposés et dont l'étude s'était effectuée jusque-là de manière séparée. Ce modèle est-il plus utile et plus applicable pour autant?

Il semble bien que non et cela pour plusieurs raisons. On se rappellera tout d'abord la place centrale occupée dans ce modèle par la notion de satisfaction. Or, les pages qui précèdent ont, nous l'espérons, permis de mettre en évidence les multiples raisons qui s'opposent à l'attribution à cette notion du minimum de valeur théorique et opérationnelle requis pour avoir droit de cité à l'intérieur d'un modèle explicatif, donc a fortiori pour y jouer le rôle intégrateur qui lui est ici dévolu.⁸⁷

La deuxième raison de la stérilité du modèle de Steers & Rhodes est d'un caractère plus général. La faiblesse à laquelle on songe ici n'est en effet plus celle d'un concept particulier mais concerne la totalité des composantes du modèle. Quels sont les éléments mis en jeu? Conformément au principe de

⁸⁷ Même la valeur simplement heuristique de la notion de satisfaction apparaît très difficile à établir.

construction du modèle, il s'agit d'un certain nombre de facteurs retenus, avec une fréquence variable, par la littérature, comme devant être mis en rapport avec les comportements d'absence. Or il n'est aucun de ces différents facteurs dont on ait pu mettre en évidence avec un minimum de sûreté le type de relation qu'il entretient avec les (divers) comportements d'absence, (quand l'existence même de cette relation n'est pas apparue très sujette à caution). On voit que l'ordre de problèmes qu'on envisage ici est celui qui a été évoqué dans la première partie de ce chapitre lorsqu'ont été mises en évidence les difficultés rencontrées par la recherche causale comparative des comportements d'absence.

Enfin, cette deuxième difficulté se trouverait-elle même levée, (et le type de phénomène auquel on a ici affaire s'oppose à ce qu'elle le soit facilement) qu'il resterait à prouver l'intérêt d'une opération qui, quoiqu'on en dise, consiste bien moins dans l'intégration des différents facteurs susceptibles d'intervenir dans la détermination des comportements d'absence, que dans leur addition (les deux boucles de rétroaction dont le modèle autorise l'apparition n'étant évidemment rien au regard de la complexité du phénomène et du nombre d'interrelations entre les différents facteurs concernés, quels qu'ils soient).

Tout cela est bien sûr, dira-ton, mais n'est-ce pas justement le propre des modèles explicatifs de suppléer aux difficultés de la méthode analytique classique et ce qui fait leur mérite n'est-il pas de proposer une représentation simple mais plausible du fonctionnement global d'un système de réalités difficilement décomposables? Sans aucun doute. Il convient toutefois de ne pas oublier ceci: Si un modèle n'exige pas à tout prix le

traitement quantitatif des phénomènes (il existe des modèles qualitatifs très rigoureux), s'il ne requiert pas nécessairement l'homogénéité des mécanismes postulés à l'oeuvre (c'est même ce qui le sépare d'une théorie), il y a au moins une chose dont il ne saurait évidemment se passer: c'est l'unité du phénomène modélisé. Or celle ci fait, s'agissant des absences en général, manifestement défaut.

Une image peut ici nous aider. La situation de la majorité des chercheurs en face des comportements d'absence peut être comparée à celle d'un physiologiste qui, coupé (volontairement au non) des lumières de la clinique⁸⁸ tenterait de comprendre le phénomène de la fièvre. On le verrait ainsi calculer les corrélations des fréquences des accès de fièvre et de leurs durées avec différents facteurs individuels (âge , sexe, origine ethnique, mode d'alimentation ...) et différents paramètres physiologiques (tension artérielle, rythme respiratoire, degré de présence de certaines souches microbiennes ou virales) en variant les périodes et les méthodologies d'analyse, en multipliant les efforts pour mettre au point un "design" de recherche susceptible de réduire au maximum les contaminations des corrélations etc... . N'est-il pas douteux que de semblables études débouchent sur autre chose qu'un ensemble de résultats disparates et contradictoires à peu près impossibles à interpréter? Et n'est-il pas évident qu'un modèle de fièvre intégrant la totalité de ces facteurs ne posséderait aucune chance d'augmenter tant soit peu l'intelligibilité du phénomène?

⁸⁸ Cette situation envisagée ici pour les besoins de la cause est évidemment purement fictive et même aberrante: historiquement et logiquement, la physiologie humaine est dépendante de la clinique.

Le médecin pourtant n'est pas si démuné que cela. C'est que, contrairement à notre absurde physiologiste, il est d'abord clinicien. Sans le mettre le moins du monde à l'abri d'une erreur, tout le savoir clinique transmis par la tradition médicale lui permet au moins de reconnaître dans la fièvre un symptôme à interpréter à l'intérieur d'un certain tableau pathologique, et de ne pas ignorer qu'il n'existe pas une situation de fièvre mais des situations de fièvre dont la particularité est chaque fois celle d'un certain tableau clinique, c'est-à-dire d'une maladie, ou mieux, d'un malade. Le clinicien sait bien que la fièvre peut être associée à toutes sortes d'affections ou de troubles organiques différents mais aussi que cette association n'est jamais systématique (il y a des fièvres sans grippe et de grippes sans fièvre). Il sait que le déclenchement d'une fièvre renvoie à de multiples facteurs qui ne se combinent jamais deux fois de la même manière, qui ne sont même pas toujours présents, en un mot qu'il n'y a pas à proprement parler de causes de la fièvre mais une expression fébrile plus ou moins possible d'un nombre assez important de maladies différentes.

Si les recherches sur les comportements d'absence ont été jusqu'ici si peu fructueuses, c'est qu'il leur a dans l'ensemble manqué l'équivalent dans leur domaine du regard clinique. Il leur a manqué un point de vue qui permette de bien distinguer l'identité d'une expression de l'unité d'un phénomène, l'homogénéité des symptômes de l'homogénéité des causes. A l'absence de ce point de vue, aucun modèle si complexe qu'il soit ne peut suppléer et les réserves émises au sujet du modèle de Steers & Rhodes doivent être étendues bien au-delà de cette représentation précise. C'est la possibilité même d'un

⁸⁹ La métaphore médicale proposée ici n'est évidemment pas tenable jusqu'au

modèle global des comportements d'absence qui est ici mise en cause.⁸⁹

On remarquera que la position que nous adoptons n'implique pas la condamnation de toute tentative de modélisation. Elle en réserve au contraire la possibilité mais sous des conditions bien précises. Un modèle, a-t-il été dit, se doit d'être utile et applicable. On peut envisager des modèles d'absences qui soient applicables à la réalité. Mais il s'agira nécessairement d'une réalité assez locale et ces modèles très prudemment avancés, souvent plus heuristiques qu'explicatifs, prendront place à la suite d'une analyse descriptive et diagnostique (monographique) longue et détaillée identifiant le plus précisément possible le type de situation et de comportements auxquels on a affaire.

bout et l'assimilation complète de l'absence à la fièvre n'est assurément ni possible ni souhaitable. Tout d'abord la fièvre est un phénomène certainement plus simple que les comportements d'absence parce que le nombre de facteurs susceptibles d'intervenir dans son déclenchement est malgré tout moins important. Deuxièmement, la fièvre est un phénomène dont la médecine connaît le sens global (c'est une action de défense de l'organisme) et qu'elle situe à l'intérieur de la classe générale des processus de feed-back négatif; il est impossible sans tomber dans un réductionisme manifeste d'assigner aux comportements d'absence un sens global, et, malgré les suggestions faites en ce sens, on ne peut sans faire violence à la réalité les assimiler de manière systématique à des processus de feed-back. Troisièmement, la fièvre constitue toujours, lorsqu'elle est présente, la manifestation d'un certain état pathologique. Si tenté qu'on puisse être de le faire, il est évidemment exclu de lier les absences à une quelconque "maladie sociale" la détermination d'un état pathologique de la société ne pouvant s'effectuer qu'en référence à un état "normal" dont la définition soulève des problèmes notoirement insolubles. Enfin, raison profonde de certaines distinctions précédentes, les forces à l'oeuvre dans le déclenchement d'une fièvre sont des forces biologiques commandées par une logique biologique; les forces à l'oeuvre dans le déclenchement d'une absence sont des forces psycho-sociales commandées par une logique psycho-sociale. Admettons donc que, par exemple, l'approche de Simon et Trempe dans leur étude des mineurs de Carmaux constitue l'équivalent du

VI

DE LA STABILITE DES COMPORTEMENTS A LA STABILITE DU PHENOMENE

6.1 INTRODUCTION

La principale critique adressée par Chadwick-Jones et al. (1981) à l'ensemble des modèles que avons présentés dans le chapitre précédent consiste à dénoncer le caractère strictement intra-individuel des mécanismes qu'ils postulent à l'oeuvre dans le déclenchement des comportements d'absence:

"Intraindividual explanations of absenteeism must fail because absence behavior is interindividual social behavior, as the occupational normative patterns demonstrated below confirm. Thus, a useful theory of absence has to give central importance to group influence patterns and to remove 'individual motivation' from the abstract isolation of the intraindividual type of model" (Chadwick-Jones et al., 1981).

De cette critique, il convient de rapprocher la stigmatisation par Johns & Nicholson (1982) du niveau de traitement souvent inadéquat du problème des absences: la plupart du temps, font-ils remarquer, les études se centrent sur les différences individuelles de comportement lorsque c'est au niveau des phénomènes collectifs que résident les informations les plus intéressantes, et

point de vue clinique dont nous parlions. Il faut bien préciser qu'elle n'en constitue justement que l'équivalent et que l'analyse à laquelle elle donne lieu, décrivant en termes sociologiques l'action de forces psycho-sociales commandées par une logique psycho-sociale, n'a rien à voir avec une analyse médicale ou biologique. La comparaison entre la fièvre et les absences n'est donc valable que si l'on s'en tient à l'aspect de ces phénomènes que nous avons mis en évidence: leur valeur d'indice, de symptôme à interpréter (la comparaison des problèmes de l'étude des absences avec ceux de l'étude de la fièvre requérant, comme on l'a vu, l'invention de l'impossible physiologiste non-clinicien)

optent pour une analyse de groupe quand ce sont les caractéristiques individuelles qu'il faudrait faire saillir.⁹⁰

Nous terminerons notre périple à l'intérieur du champ des problèmes méthodologiques de l'étude des absences en tentant d'apporter quelques éléments de réponse à ces questions du niveau d'analyse des comportements d'absence et de l'évaluation du poids des facteurs individuels ou collectifs, psychologiques ou socioculturels de la production des absences. Ces problèmes seront examinés conjointement avec et dans leur rapport à un groupe de questions que nous avons déjà eu l'occasion d'aborder à plusieurs reprises dans les chapitres précédents, mais qui semblent bien mériter une attention toute particulière: celles qui concernent la valeur de la notion de prédisposition à l'absence et de l'idée de la stabilité des comportements d'absence.

Tout au long de notre exploration de la littérature de l'étude des absences, il est en effet une observation que nous avons pu effectuer de manière répétée: avec une incontestable insistance, un nombre important de travaux se centrent de façon privilégiée sur les sujets dont le taux d'absences est plus élevé que la moyenne, en s'appuyant sur le postulat plus ou moins explicite que seul l'examen méticuleux de ces "cas anormaux" peut

⁹⁰ La perspective globale de (Nicholson & Johns, 1982) étant celle d'une nécessaire conciliation des aspects individuels et socio-culturels des comportements d'absence.

⁹¹ Postulat souvent complété par l'idée que "it does seem that one of the best predictors of a person's absence spell frequency for one time period is his or her spell frequency for an adjacent period" (Johns & Nicholson, 1982). Cette remarque fait référence à l'apparition dans plusieurs travaux (Froggat, 1979; Morgan & Herman, 1976; Nicholson & Godge, 1976, Waters & Roach, 1979) de valeurs comprises entre .5 et .7 pour les corrélations inter-années de la fréquence des absences.

aboutir à la découverte de la clé des comportements d'absence en général.⁹¹

Il existe un usage purement statistique-descriptif de cette notion de "cas anormal": dans une situation supposée homogène et pour une période d'analyse donnée, on constate que certains sujets s'écartent "anormalement" de la moyenne du groupe. Les chercheurs ne s'en tiennent toutefois évidemment pas à cet usage. Dans la majorité des cas, un nombre très petit de constatations de ce genre (généralement effectuées à l'occasion d'études comportant une période d'analyse assez courte) leur suffit pour se livrer à une double opération d'extrapolation et d'inférence: ils extrapolent la stabilité dans le temps⁹² de ce comportement significativement différent de la moyenne, et infèrent l'existence de causes à cette différence.

De manière à peu près systématique, ce travail d'inférence aboutit à la formulation d'explications qui souffrent d'une double faiblesse. Soit à rechercher les caractéristiques rendant compte de la production par un sujet donné d'un nombre d'absences particulièrement élevé: ces caractéristiques ne sont tout d'abord à peu près jamais identifiées à des caractéristiques de la situation du sujet (caractéristiques situationnelles) mais presque systématiquement considérées comme devant être réduites à des caractéristiques

⁹² On se rappellera que c'est sur cette extrapolation de stabilité dans le temps que s'appuie la suggestion de l'emploi préférentiel des mesures d'absence à forte "reliability".

⁹³ Même là où référence est apparemment faite à des éléments de la situation du sujet, l'explication s'effectue toujours en définitive en termes dispositionnels: typiquement, les études de "job satisfaction" ne mettent pas en rapport le degré de production d'absences avec la plus ou moins grande capacité de la situation de travail à engendrer la satisfaction mais avec la plus ou moins grande capacité du travailleur à se trouver satisfait de cette situation. "Chronically absent workers are, by definition, those who have failed to respond to normal incentives to attend regularly (wages, supervisory or peer pressures, and intrinsic rewards from role

du sujet lui-même (caractéristiques dispositionnelles).⁹³ Défaut plus grave compromettant l'explication en profondeur et faute logique bien connue, ces caractéristiques ne sont ensuite le plus souvent pas définies indépendamment de l'effet qu'elles engendrent; le raisonnement est circulaire: pourquoi certains sujets s'absentent-ils plus que d'autres? A cause de l'existence de certaines caractéristiques "absentéistes". Que sont des caractéristiques "absentéistes"? Ce sont des caractéristiques qui poussent à s'absenter de façon excessive. On aura vu que les deux faiblesses sont indépendantes: une explication peut être circulaire sans être dispositionnelle (lorsqu'elle réfère la production élevée d'absences par un sujet à la situation "absentéiste" de ce sujet); elle peut être dispositionnelle sans être circulaire (lorsqu'elle réfère cette production élevée à un trait psychologique individuel défini indépendamment de l'absence, la paresse par exemple). Dans l'ensemble, cependant, les explications proposées associent les deux traits: dans leur plus grande majorité, elles réfèrent circulairement la production élevée d'absences d'un sujet à la présence, chez ce sujet, de caractéristiques dispositionnelles "absentéistes".

De manière plus ou moins explicite, beaucoup de travaux font en effet appel, sans lui donner d'autre contenu que la capacité d'engendrer les effets observés, à la notion de "prédisposition à l'absence". Il se trouve que l'emploi de cette notion de "prédisposition à l'absence", même dotée d'un contenu déterminé, soulève certainement autant de problèmes qu'il n'en prétend résoudre. Avant de les examiner en détail il peut toutefois ne pas être inutile de retracer les grandes lignes de l'histoire controversée de la notion

performance)" (Baum, 1978).

de prédisposition en psychologie industrielle.

6.2 LA NOTION DE PREDISPOSITION

L'histoire de la notion de prédisposition s'inscrit en grande partie à l'intérieur de celle d'un important courant de recherches visant à la prévention des accidents: accidents de travail, accidents de la route, accidents domestiques. La notion apparaît en 1919 dans un travail réalisé pour le compte du Ministère anglais des Munitions. Greenwood & Woods (1919) avaient été chargés d'une enquête statistique sur la fréquence d'occurrence des accidents de travail à l'intérieur d'un groupe de femmes affectées à différentes machines d'une usine d'armement. Trois types de situations possibles leur semblaient au départ devoir être retenues, correspondant à trois modes possibles de détermination de la production générale des accidents:

1. Détermination par la "pure chance": les accidents se produisent au hasard.
2. Détermination par "effet de contagion": l'occurrence, pour un individu, d'un accident, modifie pour cet individu une probabilité d'accident au départ identique à celle de tous; elle la modifie négativement (en augmentant son degré de prudence et d'attention) ou positivement (en augmentant son degré de nervosité).
3. Détermination par l'effet de la "different initial liability": la probabilité d'accident n'est pas initialement égale pour tous. Certains sont dès le départ plus susceptibles d'en être victimes que d'autres.

Le travail de Greenwood & Woods a consisté à comparer la distribution effective des accidents observée dans l'usine avec les distributions théoriques correspondant aux trois situations hypothétiquement avancées. Il est apparu que c'est la distribution correspondant à la troisième hypothèse envisagée qui se rapprochait le plus fortement de la distribution observée. D'où leur conclusion: "so far as our knowledge goes, it seems that the genesis of multiple accidents under uniform external conditions is an affair of personality and not determined by any obvious extrinsic factor, such as greater or less speed of work " (Greenwood & Woods, 1919). Cette conclusion se trouvait toutefois nuancée par l'affirmation que: "the investigations detailed in the last paragraphs will need to be repeated upon much larger numbers of observations before the negative conclusions suggested therein can be taken to be demonstrated".

Farmer & Chambers (1926, 1921, 1937, 1939) ont encore été plus loin dans la tentative d'explication préférentielle des fréquences d'accidents de travail par des caractéristiques individuelles, plus particulièrement par des traits de personnalité . Pour établir la validité de cette explication, ils ont administré différents tests à deux groupes contrastés d'individus, les uns n'ayant jamais eu d'accidents, les autres se distinguant par des accidents spécialement répétés, tout en corrélant les fréquences d'accidents pour deux périodes consécutives. Parmi les résultats des différents tests, seuls ceux du "aesthetokinetic test" s'accordaient avec les prévisions des auteurs; ils montraient a "slight positive association between the functions involved in the tests and those involved in accident-proneness" (Farmer & Chambers, 1939). Les calculs de corrélations entre périodes successives aboutissaient, eux, à des résultats variant entre .18 et .33.

Malgré le caractère pour le moins peu concluant de ces résultats, malgré aussi les réserves qu'un certain nombre d'auteurs (Greenwood & Woods, 1919; Vernon, 1939; Newbold, 1926) avaient jugé bon d'émettre à son sujet, Farmer & Chambers considèrent, dans leurs conclusions, la thèse "prédispositionniste" dûment vérifiée: "accident proneness is no longer a theory but an established fact" et "previous statistical investigations have shown that industrial workers exposed to equal risks were unequal in their liability to sustain accidents, and that this unequal ability was a relatively stable phenomenon, manifesting itself in different periods of exposure and in different kinds of accidents" (Farmers & Chambers, 1939).⁹⁴

Un certain nombre d'auteurs (Maritz, 1954; Blum & Mintz, 1951; Burke, 1951; Webb & Jones, 1953) contestèrent alors la possibilité de confirmer ou d'infirmier l'hypothèse de la prédisposition à partir de simples analyses univariées. Un parfait ajustement, firent-ils remarquer, de la distribution observée à la distribution théorique de Poisson ne permet pas plus d'exclure l'hypothèse de la prédisposition qu'un ajustement à la distribution binômiale négative ne constitue la preuve de sa validité.

Pour lever cette difficulté, il a parfois été proposé de s'appuyer sur des statistiques bivariées: "the most direct method of establishing proneness in a group of people all of whom ought to be exposed to the same environmental risk, consists of splitting a lengthy period of observation into two periods

⁹⁴ On notera toutefois que Farmers & Chambers effectuent une claire distinction entre "prédisposition" et "liability": "the fact that one of the factors connected with accident liability has been found to be a peculiarity of the individual allows us to differentiate between accident proneness and accident liability". Pour eux, donc, à l'intérieur de "l'accident liability", "l'accident proneness" regroupe les facteurs purement personnels.

and correlating the frequency of accidents per individual for these two periods. This statistical technique is nearest to the psychological definition of accident proneness " (Maritz, 1954). Plus radicalement, toutefois, on a également (et à juste titre) mis en cause le bien-fondé de l'emploi de la technique des corrélations elle-même dans un problème de ce genre. La distribution observée (distribution des événements par sujet) n'étant pas normale (cfr. Greenwood & Woods (1919) et autres), la méthode usuelle pour établir la signification du coefficient de corrélation n'est en effet pas ici applicable. C'est ce qui conduit Blum & Mintz (1951) à affirmer: "correlational research on accident proneness is legitimate, but inferences about accident proneness drawn from correlations are not more certain than inferences drawn from the fitting of distributions" (Blum & Mintz, 1951).

Mais laissons là ce (sérieux) problème technique, pour terminer notre (très rapide) histoire de la notion de prédisposition. Il faut savoir que l'idée de prédisposition psychologique à certains comportements de travail ne constitue qu'une application particulière de la théorie dispositionnelle des comportements en général défendue par tout un courant de la psychologie. A ce courant s'oppose, en un affrontement régulier, tout un autre courant tenant pour inutile la référence à d'hypothétiques dispositions internes pour expliquer les comportements, qu'il considère au contraire entièrement sous le contrôle de facteurs externes conditionnants.

Le premier courant, étroitement lié à la psychométrie et s'exprimant à travers les "théories de la personnalité", a donné lieu en psychologie industrielle aux travaux du "Health of Munition Workers Committee" et plus tard du "Industrial Health Research Board" (tous deux anglais). La thèse

défendue dans ces travaux est bien entendu celle d'une étiologie individuelle des diverses formes d'accidents.⁹⁵ L'autre courant est essentiellement représenté par le behaviourisme américain. Dans le domaine qui nous occupe ici, la majorité des travaux produits par cette école se sont développés autour de l'"Association for the aid of crippled children". La thèse défendue par cette association limite la validité de la thèse antagoniste à un nombre très réduit de cas: "At the present stage of knowledge, we might best conclude that accident proneness as an explanation for any major proportions of repeated accidents is unwarranted but that, as a clinical phenomenon limited to some individuals, it may have some validity" (Haddon, Suchman & Klein, 1964).

A chacune des deux thèses est, bien sûr, associée une stratégie particulière d'action. En matière d'accidents de travail, par exemple, les tenants de la première défendent, à titre de mesure de prévention, la sélection des candidats à certains postes sur base de tests de personnalité, quand les partisans de la seconde recommandent l'apprentissage des comportements appropriés: " (...) the prevention of many types of accidents, is at present almost totally dependent on the continued active avoidance of inappropriate behavior " Haddon et al., 1964).

Aller plus loin dans l'histoire des théories de la prédisposition nous éloignerait de notre sujet. Avant cependant de revenir à la question plus particulière de la "prédisposition à l'absence" résumons en quelques phrases

⁹⁵ "These conclusions, which point unmistakably to the existence of personality-related-behaviour patterns which make people differentially prone to traffic accidents, are immeasurably strengthened by the long-continued experimental work in this field carried out by the authors " Eysenck, H.J., 1971).

la manière dont, sous sa forme la plus générale, se présente la problématique qu'on a ici en vue.

On peut considérer la notion de "prédisposition" à deux niveaux dont le premier conditionne le second: un niveau descriptif-statistique un niveau interprétatif-psychologique. Au niveau descriptif, la notion de prédisposition exprime l'existence de certaines propriétés des distributions ou des corrélations. A l'intérieur d'une statistique univariée, lorsque la courbe des événements est une courbe de distribution binômiale négative, elle exprime le caractère non-aléatoire de la production par certains sujets d'un nombre beaucoup plus important que la moyenne d'événements (accidents, absences...). A l'intérieur de statistiques bivariées, elle ajoute à l'expression du caractère non-aléatoire des événements celle de la stabilité des comportements. Dans un cas comme dans l'autre, le concept de prédisposition peut se trouver investi d'un certain contenu interprétatif-psychologique. Le caractère non-aléatoire des événements et la stabilité des comportements sont alors référés à l'existence de profils différents de personnalité parmi la population étudiée.

Ceci bien précisé, comment se présente au premier abord le problème plus particulier de la prédisposition à l'absence? Dans la littérature sur l'absence, la notion de prédisposition apparaît sous de nombreuses formes différentes, substantives ou adjectives: "sickness-repeater" (Gafafer, W.M., 1940), "sickness-proneness" (Russel & al., 1947), "absence proneness" (Arbous & Sichel, 1954), "tendency to sickness absence" (Lockander, S., 1962), "total day absence prone et "two day absence prone" (Frogatt, P., 1970), "absentee prone" (Costello, T.W., 1976), "absence prone" et "lateness prone" (Nicholson &

Godge, 1976). Aucun des auteurs cités n'accorde toutefois une place vraiment centrale à ces notions, et leurs idées sur la validité de ce genre de concept sont assez variables: Pour Frogatt (1970) "identifying and measuring the characteristics of the one-day absence prone and the two day absence prone would be of undoubted value to the vocational guidance counselor, the employment officer, and the executive keen to reduce short-term absences by scientifically based measures". Henderson (1975) et Garrinson & Muchinsky (1977), par contre, défendent la position adverse: "the data did not support the validity of the concept of a strong level of absentee-proneness" (Garrinson & Muchinsky, 1977).

Comment départager ces opinions sur une base objective? A une critique méthodologique systématique des études sur lesquelles s'appuient ces différentes prises de position ou une discussion théorique de ces positions elles-mêmes, nous avons ici préféré un travail empirique. Jusqu'à quel point les données valident-elles l'idée de prédisposition à l'absence et vérifient-elles l'hypothèse de stabilité des comportements d'absence qu'enveloppe sous sa forme la plus élaborée cette idée de prédisposition? Telle a en effet été la question centrale d'une recherche que nous avons menée et que nous exposons à présent.

6.3 LES ABSENCES ET LEUR STABILITE

6.3.1 Méthode de la recherche

L'échantillon de la recherche a été construit à partir d'une population d'employés d'une grande entreprise de services belge possédant des sièges administratifs dans les principales villes du pays. Il comprenait la totalité des employés de deux de ces sièges, l'un établi en Wallonie, l'autre en Flandre, aux effectifs assez comparables (respectivement $N=174$ et $N=156$).

Des trois axes habituels d'étude des absences (fréquence, durée et motifs présentés), seuls les deux premiers ont été ici retenus, une seule catégorie d'absences (les absences-maladie) épuisant l'analyse par motifs (plus exactement les absences associées à d'autres motifs que la maladie étant en nombre trop peu significatif pour figurer dans les statistiques). Il avait été initialement prévu d'utiliser un appareil de mesures adapté à quatre types différents de ces absences-maladie: courtes indispositions (1-2 jours), petites et moyennes affections (respectivement 3 à 5 jours, et 6 à 15 jours), maladies graves (plus de 15 jours). Des constatations effectuées lors de l'analyse de la distribution de la durée des absences en fonction de la situation dans la semaine du jour de leur déclenchement,⁹⁶ contraignirent à fondre les deux premières catégories en une seule (absences de 1 à 5 jours). On jugea de plus nécessaire de compléter les trois mesures ainsi définies par deux mesures unidimensionnelles globales de fréquence et de durée. Au total,

⁹⁶ Voir plus loin dans ce chapitre.

la recherche s'est donc appuyée sur l'emploi de 5 mesures:

- 1 - Fréquence des absences d'une durée de 1 à 5 jours.
- 2 - Fréquence des absences d'une durée de 6 à 15 jours.
- 3 - Fréquence des absences d'une durée supérieure à 15 jours.
- 4 - Fréquence globale des absences.
- 5 - Durée globale des absences (en jours).

La période analysée s'étendait du premier mai 1977 au trente avril 1982. Ces cinq ans ont été divisés en 5 tranches de 12 mois à compter du premier jour de l'analyse (chaque tranche s'étendant donc du premier mai d'une année au trente avril de l'année suivante). Il est indispensable de savoir que c'est seulement à partir de cette année 1977 que les services du personnel ont commencé à dresser systématiquement les statistiques d'absences par service et par siège, et à les diffuser dans l'entreprise dans le cadre d'une campagne lancée à cette date par la direction pour réduire le niveau général des absences dans la société.

Afin de rassembler toutes les données du problème qui est au centre de nos préoccupations dans ce dernier chapitre, l'enquête s'est déroulée au double niveau d'une analyse individuelle et d'une analyse globale. L'ordre de présentation et d'analyse des résultats fait se succéder ces deux approches qu'il est possible de définir dans les termes d'une distinction évoquée dans le deuxième chapitre: la première organise l'étude autour de l'analyse des comportements d'absence (paragraphe 2), la seconde se centre sur l'examen du phénomène d'absence (paragraphe 3). Dans le cadre de cette dernière, il a été jugé utile d'examiner les chiffres de distribution des absences par jour de la semaine et de les rapprocher des chiffres équivalents pour l'entreprise portugaise dont il a été question dans le chapitre III (paragraphe 4).

6.3.2 Le problème de la prédisposition: analyse des comportements d'absence

La mise à l'épreuve de l'explication préférentielle de la production des absences par l'existence d'individus ou de groupes prédisposés à ce comportement s'est effectuée par le truchement d'une assez longue série de calculs sur les données de notre échantillon. Bien évidemment, on s'est d'abord interrogé sur la validité statistique de la notion de prédisposition, la question de la valeur de l'interprétation psychologique habituellement attachée à cette notion ne se posant qu'une fois établie cette validité.

On se rappellera qu'à ce niveau statistique / descriptif de son existence, l'idée de prédisposition compose, dans sa version la plus élaborée, deux idées se situant à des niveaux inégaux de généralité et dont la première conditionne la seconde: l'idée d'une particularité de la distribution globale instantanée des absences: peu d'individus produisent la plupart des absences (pour Yolles, Carone, & Krinsky (1979) 10% de la population sont responsables de 90% des absences); l'idée de la stabilité individuelle dans le temps des comportements d'absence se distribuant de cette manière particulière: ce sont les mêmes individus qui produisent la majorité des absences d'année en année.

Pour vérifier le bien-fondé de la première idée, nous avons construit pour chacun des deux sièges un graphique de fréquences globales cumulées, portant en abscisse le nombre d'individus (en valeurs de pourcentages) et en ordonnée le nombre d'absences produites (en valeurs de pourcentages) par ces individus (fig. 1 et 2).

La première constatation qui s'impose, c'est celle de la grande constance des profils globaux d'absences dans les deux sièges pour les cinq années. L'examen de ces profils confirme de plus manifestement l'hypothèse testée: un

nombre relativement réduit d'individus se trouvent à l'origine d'une partie assez importante des absences.

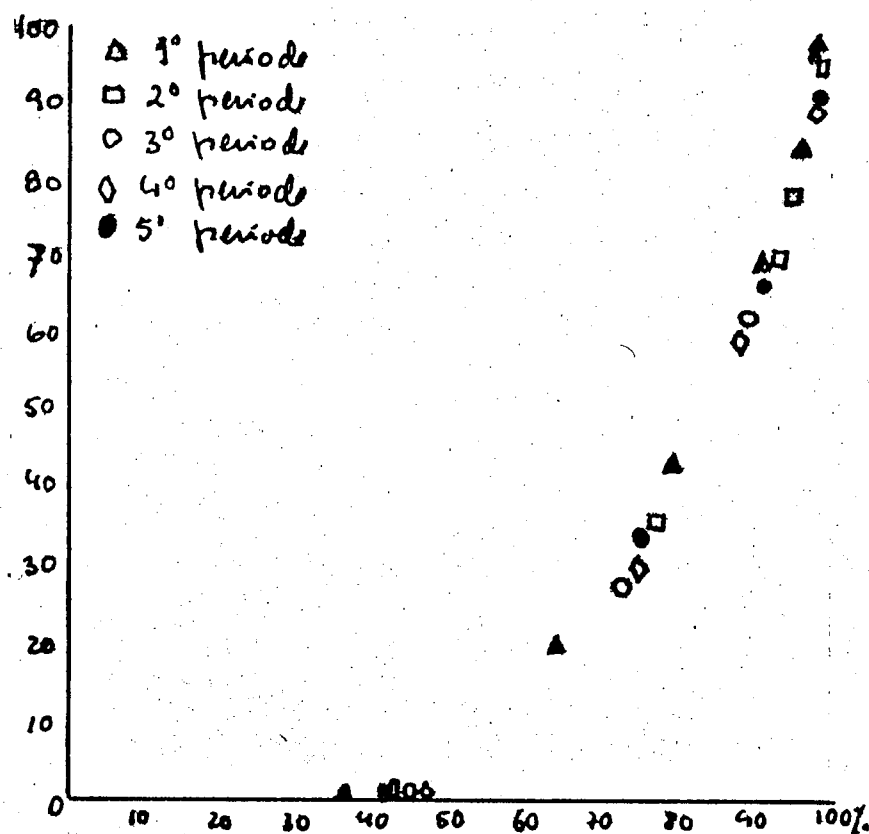


Fig. 1

Fréquences cumulées pour les 5 périodes analysées (Siège A)
 (abcisse: nombre d'individus (en %)
 ordonnée: nombre d'absences produites (en %) par ces individus)

On est cependant assez loin des chiffres de Yolles, Carone & Kunsky (1979): seulement 35% des absences sont en moyenne produites par 10% des individus, de 30 à 50 % de la population n'en produisant aucune (de 30 à 40 %

pour le siège A, de 40 à 50 % pour le siège B).

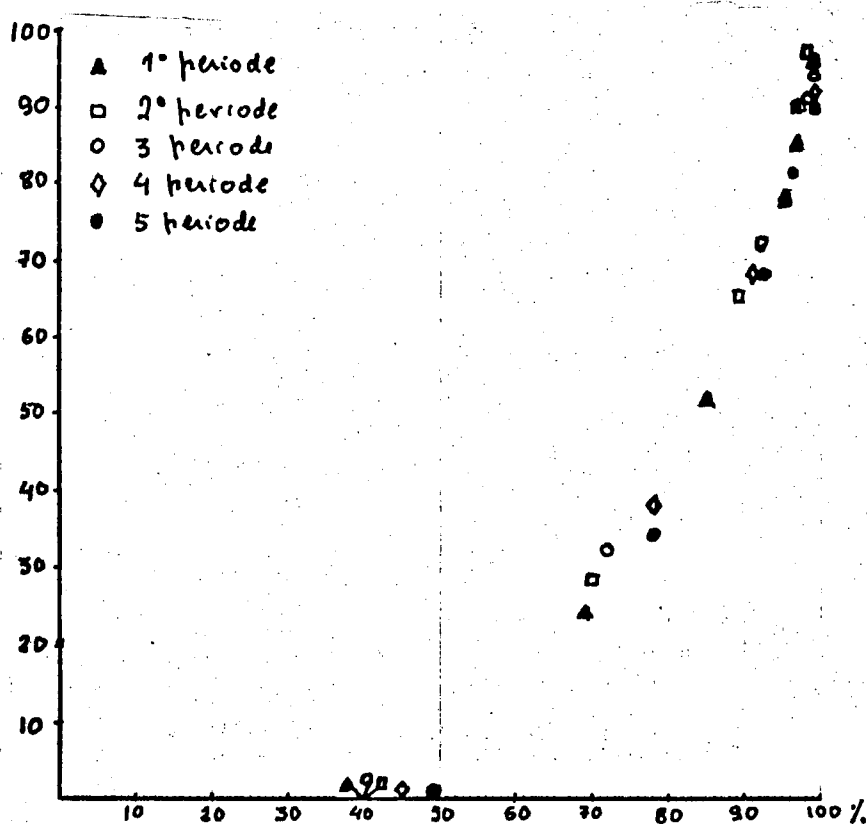


Fig 2

Fréquences cumulées pour les 5 périodes analysées (Siège B)
 (abscisse: nombre d'individus (en %)
 ordonnée: nombre d'absences produites (n %) par ces individus)

Les comportements s'exprimant dans cette distribution constante sont-ils toutefois individuellement stables? Les 20% d'individus produisant 35% des absences sont-ils, pour chaque siège, les mêmes d'année en année? Pour le savoir, nous avons calculé les corrélations des fréquences des absences de 1 à 5 jours et des fréquences globales des absences de chaque année avec les fréquences équivalentes pour les années postérieures. L'hypothèse retenue pour l'interprétation des chiffres obtenus était la suivante : la présence

d'une corrélation positive et significativement différente de zéro indépendante de la période choisie et de sa durée, atteste l'existence d'une stabilité individuelle des comportements suffisante pour fournir un contenu statistique à la notion de prédisposition (Froggat, 1974 ; Mintz et Blum, 1949; Maritz, 1950; Blum et Mintz, 1951 et Fitzpatrick, 1958 .)

Ici aussi, les résultats, repris sur les tableaux 1 et 2, confirment apparemment l'hypothèse prédispositionniste: les valeurs obtenues, certes assez moyennes, sont dans la grande majorité des cas significativement différentes de zéro. Il semble donc acquis que les individus s'absentant le plus durant une année s'absenteront également davantage que la moyenne l'année suivante.

<u>Fréq. Global</u>					<u>Fréq. 1-5 jours</u>			
	2	3	4	5	2	3	4	5
1	.47 **	.46 **	.41 **	.29 **	.30 **	.43 **	.34 **	.20 **
2		.53 **	.38 **	.49 **		.36 **	.24 **	.31 **
3			.57 **	.49 **			.47 **	.47 **
4				.39 **				.39 **
N = 174								
** p>.001								

Tableau 1
Corrélations inter-années (Siège A)

<u>Fréq. Global</u>					<u>Fréq. 1-5 jours</u>				
	2	3	4	5		2	3	4	5
1	.43 **	.24 **	.34 **	.35 **		.35	.21 **	.39 *	.29 **
2		.46 **	.48 **	.39 **			.38 **	.38 **	.33 **
3			.48 **	.34 **				.41 **	.29 **
4				.40 **					.34 **
N = 156									
** p>.001									

Tableau 2
Corrélations inter-années (Siège B)

Afin de vérifier l'exactitude de cette dernière affirmation, il nous a semblé utile de refaire l'analyse en écartant des calculs les individus les moins concernés, ceux qui, à la fin des 5 ans, s'étaient absentes en moyenne

une fois ou moins d'une fois par année.

<u>Fréq. Global</u>					<u>Fréq. 1-5 jours</u>			
	2	3	4	5	2	3	4	5
1	.18 *	.17	.16	.04	.02	.16	.06	-.04
2		.25 *	.03	.33 **		.08	-.06	.17
3			.38 **	.34 *			.27 *	.36 **
4				.20				.09

N = 93
 ** p>.001
 * p>.05

Tableau 3
Corrélations inter-années (Siège A)

<u>Fréq. Global</u>					<u>Fréq. 1-5 jours</u>			
	2	3	4	5	2	3	4	5
1	.21	-.11	-.10	.13	.19	-.05	.02	.21
2		.24 *	.09	.06		.26	.08	.04
3			.25 *	.06			.25 *	.02
4				.19				.14

N = 58
 * p>.05

Tableau 4
Corrélations inter-années (Siège B)

Les tableaux 3 et 4 reprennent les résultats de ces nouveaux calculs. Ils sont pour le moins (à première vue) étonnants. Contrairement à ce que l'on semblait en droit d'attendre, l'utilisation du procédé mentionné, (offrant pourtant l'avantage de centrer l'analyse sur un échantillon dont les caractéristiques se rapprochent davantage de celles d'une population "absentéiste"), entraîne l'apparition de corrélations très faibles, la grande majorité devenant non-significatives et certaines même négatives.

Ce qui est encore plus curieux, c'est que le phénomène s'accroît lorsqu'on introduit dans l'échantillon une modification supplémentaire rapprochant davantage encore la population analysée de l'archétype "absentéiste". Tel qu'il est présenté dans la littérature, "l'absentéiste" est en effet surtout un individu s'absentant de façon systématique pour de courtes périodes. Afin de bien isoler les "absentéistes" ainsi définis des malades graves absents pour de longues périodes, nous avons dans un deuxième temps écarté des calculs, en sus de ceux évoqués plus haut, les sujets dépassant d'un écart-type au moins la moyenne de la durée des absences dans l'ensemble des cinq années. Les résultats des calculs effectués à partir de ce nouvel échantillon figurent sur les tableaux 5 et 6. On voit que les valeurs des

corrélations s'effondrent encore davantage.

<u>Fréq. Global</u>					<u>Fréq. 1-5 jours</u>				
	2	3	4	5		2	3	4	5
1	-.04	-.05	-.02	-.33 *		-.10	.13	-.04	-.21 *
2		-.02	-.21	.14			-.11	-.15	.17
3			-.08	-.04				-.13	.10
4				-.15					-.08
N = 60									
* p>.05									

Tableau 5
Corrélations inter-années (Siège A)

<u>Fréq. Global</u>					<u>Fréq. 1-5 jours</u>				
	2	3	4	5		2	3	4	5
1	.19	-.17	-.11	.13		.18	-.16	.04	.17
2		.16	-.05	-.07			.32	.07	.04
3			.17	.12				.22	-.09
4				.11					.22
N = 45									

Tableau 6
Corrélations inter-années (Siège B)

Plus on concentre l'analyse sur une population dont les comportements sont présumés stables, moins évidente apparaît donc cette stabilité.

Comment expliquer ces résultats apparemment étonnants? Pour mieux saisir le phénomène auquel on a ici affaire, nous avons construit pour chaque siège et pour chaque type de mesure un tableau de Burt croisant le nombre d'individus s'étant, chaque année, absentés de la manière considérée 0-1 fois (1ère ligne), 2-3 fois (2ème ligne), 4 fois ou plus (3ème ligne), avec le nombre d'individus s'étant absentés de cette manière avec ces fréquences les années suivantes (respectivement 1ère colonne, 2ème colonne, 3ème colonne). L'examen de ces tableaux permet la mise en évidence d'un phénomène de caractère général qu'afin de ne pas alourdir excessivement cette analyse nous examinerons ici sur un seul exemple: observons le tableau de Burt de la

⁹⁷ Les autres tableaux sont présentés en annexe.

fréquence des absences de 1-5 journées dans le siège A.⁹⁷

TABLEAU DE BURT															
	77/78			78/79			79/80			80/81			81/82		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	4
.....															
	1	111													
77/78	2	0	47												
	3	0	0	16											
.....															
	1	95	30	9	134										
78/79	2	13	14	5	0	32									
	3	3	3	2	0	0	8								
.....															
	1	96	22	7	103	18	4	125							
79/80	2	13	21	9	30	10	3	0	43						
	3	2	4	0	1	4	1	0	0	6					
.....															
	1	93	32	6	108	16	7	106	24	1	131				
80/81	2	16	15	8	24	14	1	17	18	4	0	39			
	3	2	0	2	2	2	0	2	1	1	0	0	4		
.....															
	1	89	29	12	106	20	4	105	24	1	104	23	3	130	
81/82	2	20	16	4	26	10	4	18	19	3	25	14	1	0	40
	3	2	2	0	2	2	0	2	0	2	2	2	0	0	4

Tableau 7
Tableau de Burt de la fréq. des absences de
1-5 journées (siège A)

On peut constater que des 111 individus s'étant absentés 0-1 fois en 1977-78, respectivement 95, 96, 93 et 89 se sont également absentés 0-1 fois de cette manière les années suivantes. Des 16 individus, toutefois, ayant produit 4 ou plus de 4 absences de 1-5 jours la première année, seulement respectivement 2, 0, 2, et 0 en ont produit le même nombre les années suivantes. De ces mêmes 16 individus, par contre, respectivement 9, 7, 6 et 12 se sont absentés 0-1 fois les quatre années suivantes. Pour ce type

d'absence, par conséquent, la probabilité pour un individu s'étant absenté 4 fois ou plus une année de s'absenter également 4 fois ou plus les années suivantes est assez nettement inférieure à la probabilité qu'il s'absente 0-1 fois les années suivantes, et a fortiori très largement inférieure à la probabilité pour un individu s'étant absenté 0-1 fois cette année-là de s'absenter également 0-1 fois par la suite. De manière générale, la probabilité de s'absenter le même nombre de fois deux années consécutivement est de $94/111=85,6\%$ pour ceux qui s'absentent 0-1 fois, $14/37=29,8\%$ pour ceux qui s'absentent 2-3 fois et $2/16=12,5\%$ pour ceux qui s'absentent 4 fois ou plus. Le degré de prédictabilité des comportements n'étant, autrement dit, pas uniforme, on se trouve ici dans une situation d'hétéroscédasticité des variables les unes par rapport aux autres.

On voit donc où réside l'explication de l'étonnante baisse des corrélations accompagnant la concentration de l'analyse sur une population "absentéiste". En éliminant les individus ayant produit dans l'ensemble moins d'absences, on réduisait ipso facto la prédictabilité générale puisque c'est au niveau des taux les plus bas que se trouvent localisées les plus fortes probabilités de stabilité. En d'autres mots, affirmer sur base de la constatation de mesures significatives de corrélations inter-années que ceux qui s'absentent davantage une année s'absenteront très vraisemblablement davantage également l'année suivante, c'est commettre une erreur considérable. En dehors du fait que, les comportements d'absence étant des comportements à très faible occurrence (d'où le caractère généralement tronqué et positivement dissymétrique de leur distribution) les tests de signification des corrélations ne peuvent s'appliquer, ce que traduisent les fortes

fortes valeurs de corrélations inter-années c'est essentiellement le niveau élevé de la probabilité de s'absenter deux années consécutivement très peu ou pas du tout.

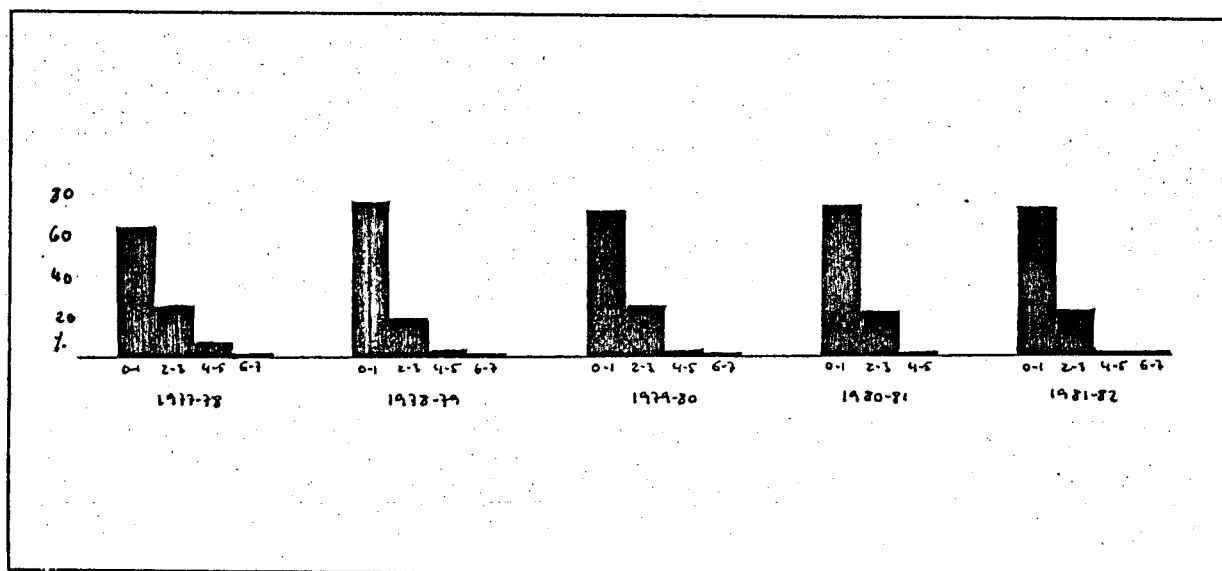


Fig. 3
Histogramme des fréq. des absences de 1-5
jours en % pour les 5 années

Ce problème résolu, il est possible, à cet endroit de l'étude, de tirer une première conclusion: au bilan général de nos analyses successives, nous devons constater la conjugaison d'une forte variabilité de la production individuelle d'absences avec une non moins forte stabilité du profil global des absences à l'intérieur de chacun des deux sièges (stabilité apparaissant sur notre première figure et que confirment, par exemple, les histogrammes de la figure 3 représentant en valeurs de pourcentage les fréquences d'absences de 1-5 jours au long des années).

Quel sens faut-il attribuer à une semblable conjugaison? Quel est l'intérêt de cette constatation pour le problème évoqué au début de ce

chapitre? Nous le verrons mieux une fois examinés les résultats de l'analyse conduite au niveau global, analyse de ce que nous avons appelé le phénomène d'absence.

6.3.3 Profils globaux d'absences et organisations: analyse du phénomène d'absence

Les tableaux 8 et 9 rassemblent, pour les 5 périodes considérées, les valeurs (globales et moyennes par individu) obtenues à l'aide des 5 différentes mesures.

	1	2	3	4	5
Fréq. Abs. 1-5 jours	235 (1.36)	164 (.95)	178 (1.03)	160 (.92)	167 (.96)
Fréq. Abs. 6-15 jours	27 (.21)	55 (.32)	39 (.22)	33 (.19)	42 (.24)
Fréq. Abs. plus 15 jours	12 (.07)	20 (.12)	17 (.10)	15 (.09)	9 (.05)
Fréq. Globale	274 (1.58)	239 (1.38)	234 (1.35)	208 (1.20)	218 (1.26)
Durée Globale	1430 (8.3)	1735 (10)	1667 (9.6)	1276 (7.4)	1356 (7.8)

Tableau 8
Valeurs globales et moyennes par individu (entre
parenthèses) pour les 5 années (Siège A)

Leur examen permet d'effectuer un certain nombre de constatations d'ordre général. Sur le tableau 8 figurent les chiffres du siège Wallon. On peut y observer une diminution constante au fil des années de la fréquence globale

des absences, à l'intérieur de fluctuations assez larges de leur durée globale. Cette diminution de la fréquence globale est assez nette de la première à la deuxième année (274 à 238) et se double, à la même époque, d'une augmentation également franche de la durée globale (1430 à 1735). L'examen des valeurs des trois mesures particulières permet d'observer de façon détaillée la manière dont cette évolution de la première à la deuxième année compose deux mouvements en sens opposés: tandis que la fréquence des absences de 1 à 5 jours diminue de 30% (235 à 164), celle des absences de 6 à 15 jours augmente de 51% (27 à 55) et celle des absences de plus de 15 jours de 40% (12 à 20). A ces mouvements assez violents succède, pour les trois années suivantes, une relative stabilisation des trois mesures, stabilisation qui s'opère à un niveau plus élevé que le niveau de départ.

	1	2	3	4	5
Fréq. Absc. 1-5 jours	136 (.87)	127 (.81)	122 (.78)	111 (.71)	107 (.69)
Fréq. Absc. 6-15 jours	39 (.25)	30 (.19)	18 (.12)	19 (.12)	21 (.14)
Fréq. Absc. > 15 jours	7 (.05)	6 (.04)	15 (.10)	8 (.05)	6 (.04)
Fréq. Globale	182 (1.17)	163 (1.04)	155 (.99)	138 (.88)	134 (.86)
Durée Globale	943 (6.0)	807 (5.17)	946 (6.1)	895 (5.7)	1139 (7.3)

Tableau 9

Valeurs globales et moyennes par individu (entre parenthèses) pour les 5 années (Siège B)

La situation à l'intérieur du siège Flamand (tableau 9) est sensiblement différente. A la double exception près que constituent la remarquable stabilité de la fréquence des absences de plus de 15 jours et le d'autant plus étonnant doublement de cette fréquence de la deuxième à la troisième année, les mesures de fréquence varient de concert à l'intérieur d'un mouvement général de diminution constante et régulière. Les fluctuations des valeurs de la durée globale apparaissent moins amples que sur le tableau précédent (l'augmentation importante de la durée dans la dernière année étant due à deux absences exceptionnellement longues).

	<u>Frég. 1-5 jours</u>					<u>Frég. Global</u>				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
0-1	63.6	76.9	71.7	75.1	74.6	59.5	63.6	63.0	67.1	67.1
2-3	27.2	18.5	24.8	22.5	23.1	28.9	25.6	29.4	26.0	25.4
4-5	7.5	4.1	2.4	2.3	1.7	6.9	7.6	5.7	6.9	5.8
6-7	1.8	.6	1.2	-	.6	4.0	1.7	1.8	-	1.8
8	-	-	-	-	-	.6	.6	-	-	-

Tableau nr.10
Nombre d'individus (en %) par fréquence de type
d'absence et par année (Siège A)

	<u>Fréq. 1-5 jours</u>					<u>Fréq. Global</u>				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
0-1	75.0	78.2	76.3	84.6	82.7	68.5	69.9	71.8	77.6	77.6
2-3	22.5	21.1	22.4	14.7	14.1	26.3	27.6	25.3	20.6	12.5
4-5	1.9	.6	1.3	.6	3.2	4.5	2.5	1.9	1.9	3.8
6-7	.6					.6				

Tableau nr.11
Nombre d'individus (en %) par fréquence de type
d'absence et par année (Siège B)

D'intéressantes informations supplémentaires peuvent être tirées des tableaux 10, 11, 12 et 14.

Les tableaux 10 et 11 indiquent, en valeurs de pourcentages, le nombre d'individus s'étant chaque année absents de 0 à 1 fois, de 2 à 3 fois, de 4 à 5 fois, de 6 à 7 fois et 8 fois pour une période de 1 à 5 jours (fréq. de 1-5 jours) ou en général (fréq. globale). On y observe pour les deux sièges et pour les deux types de mesures un même mouvement général d'augmentation du nombre d'individus s'absentant très peu (0-1 fois par an) et de diminution du nombre d'individus s'absentant plus souvent (4 fois et plus par an). Non seulement donc, (comme l'ont montré les tableaux précédents), moins individus s'absentent en général, mais ceux qui s'absentent le font moins souvent. Le caractère général de ce mouvement n'exclut pas l'existence de différences entre les deux sièges: pour les deux types de mesures et pour les cinq années, le nombre d'individus s'absentant peu (0-1 fois) est toujours moins élevé dans le groupe A que dans le groupe B, et le nombre d'individus

s'absentant davantage (4 fois et plus) moins élevé dans le groupe B que dans le groupe A.

Les tableaux 12 et 14 indiquent, pour chaque siège, le nombre d'individus par fréquence des absences de 6 à 15 jours et des absences de plus de 15 jours. Pour chacun de ces deux types, on a indiqué le nombre d'individus s'étant absentés 1 fois, 2 fois ou 3 fois de cette manière pour une année donnée.

<u>Fréq. 6-15 jours</u>						<u>Fréq. >15 jours</u>					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	14	34	20	21	25	8	16	12	15	9	
2	5	6	8	6	7	2	2	1	-	-	
3	1	3	1	-	1	-	-	1	-	-	
Total	20	43	29	27	33	10	18	14	15	9	

Tableau nr. 12
Nombre d'individus par fréquence d'absences (Siège A)

L'examen du tableau 12 permet de constater que l'augmentation du nombre global d'absences de longue durée observée entre la première et la deuxième année pour le siège Wallon n'est pas imputable à un accroissement du nombre d'absences de ceux qui s'absentaient déjà de cette manière, mais bien à la multiplication du nombre d'individus s'absentant plus longtemps: pour la période concernée, le nombre total d'individus s'étant absentés au moins une fois de 6 à 15 jours a doublé (20 à 43) et celui des individus s'étant absentés au moins une fois plus de 15 jours a presque doublé (10 à 18). Comme

sur le tableau 8, on observe pour les années suivantes une certaine stabilisation des valeurs à un niveau plus élevé que celui de départ.

Ces individus s'absentant plus longuement se recrutent-ils au sein d'un groupe précis? On peut ici trouver confirmation des conclusions de la section précédente. Une hypothèse on le sait assez répandue voudrait en effet que l'essentiel de l'augmentation observée soit imputable au groupe des "absentéistes", ceux qui s'absentent systématiquement davantage. L'analyse ne vérifie pas cette hypothèse. Observons le tableau 13; il y est procédé au croisement du nombre d'individus s'étant absentés 0-1 fois, 2-3 fois et 4 fois et plus, de 1 à 5 jours pour l'année 1977-78 avec le nombre d'individus ayant produit des absences de 6 à 15 jours dans chacune des 5 années analysées.

	A (111)	B (47)	C (16)	total (174)
1977-78	10	6	4	20
1978-79	20	16	7	43
1979-80	17	8	4	29
1980-81	12	9	6	27
1981-82	19	8	1	33
A- ind. qui ont produit en 77-78 0-1 absence de 1-5 jours				
B- " " " " " " 2-3 " " "				
C- " " " " " " 4 ou + " " "				

Tableau 13
Nombre d'individus s'étant absentés de 1-5 jours
pour l'année 1977-78 par le nombre d'individus
ayant produit des absences de 6-15 jours dans
chacune des 5 années analysées (Siège A)

On constate que l'augmentation entre les deux premières années du nombre d'individus s'étant absentés de 6 à 15 jours (de 20 à 43) est surtout le fait

du groupe d'individus s'étant absentes 0-1 fois (+10) et 2-3 fois (+10) de 1 à 5 jours la première année, et très peu le fait de ceux qui se sont absentes davantage (4 fois ou plus) pour des périodes semblables cette année-là. Bien sûr il faut tenir compte de l'inégalité de la taille de ces trois groupes (ils comportent respectivement 111, 47 et 16 individus). Les effets de cette inégalité étant toutefois ôtés, l'allure des résultats auxquels on aboutit ne confirme de toute manière certainement pas l'idée du poids essentiel des "absentéistes" dans l'augmentation observée des absences de longue durée.

	<u>Fréq. 6-15 jours</u>					<u>Fréq. >15 jours</u>				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	25	19	14	13	17	7	6	13	8	6
2	4	4	2	3	2		-	1	-	-
3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	31	24	16	16	19	7	6	14	8	6

Tableau nr. 14
Nombre d'individus par fréquence d'absences (Siège B)

Le tableau équivalent au tableau 12 pour le siège Flamand (tableau 14) permet d'apercevoir l'existence d'un phénomène semblable à celui qu'on observe dans le siège A mais dans le cadre d'une évolution différente. Il montre, parallèle à la diminution régulière de la fréquence globale des absences de 6 à 15 jours, une diminution régulière du nombre d'individus ayant présenté ce type d'absence. Le nombre d'individus s'étant absentes au moins une fois plus

de 15 jours est aussi généralement stable que celui des absences de ce type, et au doublement étonnant de la fréquence de ces absences la troisième année correspond un non moins étonnant doublement du nombre des individus les ayant présentées.⁹⁸

Comment interpréter l'ensemble de ces résultats? On se rappellera que le début de la période d'analyse coïncide avec le lancement, dans l'ensemble de l'entreprise, d'une campagne de lutte contre l'absence.⁹⁹ Dans le cadre de cette campagne ont été mises sur pied et poursuivies une série d'actions "thérapeutiques" et de dissuasion dont il apparaît qu'elles ont été très différemment accueillies dans les deux sièges.

Il semble permis d'avancer l'hypothèse qu'au siège Wallon ait fonctionné un type de mécanisme défensif assez classique en milieu industriel. Dans des circonstances comparables, plusieurs chercheurs ont en effet pu observer une évolution semblable à celle qui caractérise le groupe A: Buzzard & Liddell (1958) comparant les taux d'absences avant et après l'organisation d'interviews disciplinaires consécutifs à de hauts niveaux d'absences, constatent une diminution des absences de courte durée accompagnée d'une augmentation des absences de longue durée; Nicholson (1976) observe le même phénomène doublé d'un glissement des absences non-justifiées vers les absences

⁹⁸ Il est difficile de trouver une explication à ce phénomène. Peut être est-il purement aléatoire. Peut être aussi possède-t-il une cause bien précise. Il est impossible de se prononcer sur base des seules données dont nous disposons. En tout état de cause, son aspect isolé semble garantir son caractère accidentel et autoriser qu'on le néglige dans une analyse générale de tendance comme celle-ci.

⁹⁹ Coïncide aussi plus ou moins, ce n'est certainement pas négligeable, avec l'apparition dans la conscience collective des travailleurs du "fantasme" du chômage et de l'angoisse face aux mesures de restructuration des entreprises.

justifiées après l'introduction, dans l'entreprise étudiée, de sanctions disciplinaires à l'absence.¹⁰⁰

Il est raisonnable de voir dans ces phénomènes le produit du fonctionnement d'un mécanisme qu'on peut décrire de la manière suivante:

la composition d'une réaction de défense et du souci de conserver des zones de liberté ou des avantages menacés engendre un déplacement plus ou moins conscient et volontaire des comportements proscrits vers les comportements tolérés susceptibles d'engendrer les mêmes effets.¹⁰¹ Il semble bien que ce mécanisme ait fonctionné dans le cas qui nous occupe. En réduisant, d'une part, le nombre de leurs absences de courte durée (négativement associées aux absences volontaires au niveau de leur cause et considérées comme les plus néfastes au niveau de leurs effets), en s'absentant, d'autre part, moins souvent de manière générale, les employés amenuisent la plage de leurs

¹⁰⁰ De telles modifications de profils sont choses courantes. Elles peuvent s'opérer dans des directions opposées et les éléments de la situation de travail dont les variations peuvent être à leur origine sont nombreux. Hammer et al., (1981), par exemple, ont pu observer l'effet de cet ordre d'un changement de la situation économique-juridique de l'entreprise: le passage de l'entreprise qu'ils étudiaient à un système d'auto-production ("employee-owned firm") a entraîné, à l'intérieur d'une production globale d'absences constante, une diminution assez significative des absences volontaires accompagnée d'une augmentation des absences involontaires (plus exactement une diminution des absences injustifiées et une augmentation des absences justifiées auxquelles les premières sont respectivement assimilées par nos auteurs en accord avec un principe dont nous avons déjà eu l'occasion de contester la validité). Taylor (1969), lui, a pu mettre en évidence une modification de sens opposé à celui du phénomène dont nous nous occupons: à l'intérieur d'une réduction de 15% de la durée globale des absences, une augmentation assez prononcée du nombre d'absences de courte durée accompagnée de la réduction du nombre d'absences de moyenne durée à suivi le remplacement, dans une raffinerie de pétrole, des certificats médicaux jusque là en usage par des "certificats d'honneur" (on notera qu'un "follow-up" de trois ans a permis de constater que, contrairement aux appréhensions de certains responsables, ce système ne donnait lieu à aucun abus). Le même phénomène a été observé par Nicholson (1976) dans une entreprise où un semblable

comportements vulnérable à la critique de l'organisation et se garantissent d'autant contre le surgissement d'un conflit. En accroissant le nombre de leurs absences de longue durée (auxquelles on reconnaît normalement une plus grande légitimité et un caractère moins nuisible), ils se ménagent un espace où loger le soulagement des tensions et la satisfaction des besoins et contraintes qui ne trouvent plus leur place dans des absences plus régulières. Le fonctionnement de ce mécanisme permet ainsi l'établissement d'un nouveau système de rapports dont on remarquera qu'il ne s'ajuste pas tout de suite à l'équilibre.

	1	2	3	4	5
Fréq. 1-5 jours	.85	.68	.76.	.77	.77
Fréq. 6-15 jours	.10	.23	.17	.16	.19
Fréq. > 15 jours	.05	.09	.07	.07	.04
<hr/>					
Fréq. Globale	100	100	100	100	100

Tableau 15
Pourcentage des 3 types de mesures de fréquence
par rapport à la fréquence globale des absences (Siège A)

C'est ce que met bien en évidence le tableau 15 traduisant en pourcentages de la fréquence totale des absences les fréquences respectives des absences de 1 à 5 jours, de 6 à 15 jours et supérieures à 15 jours. On peut voir que le

système d'auto-certificats avait été introduit.

¹⁰¹ Explication de ce mécanisme par Nicholson: le "Gouldner model of impersonal bureaucracy (...) one unintended effect of impersonal rules is to convey knowledge to those they seek to control about what are the minimum standards of behavior acceptable under the system" (Nicholson, 1976).

double mouvement de diminution des absences de courte durée et d'augmentation des absences de longue durée, très accentué au départ, s'inverse rapidement et finit par s'amortir une fois trouvé le point d'équilibre.

Il est incontestable que les "actions thérapeutiques" conduites à l'initiative de la direction ont rencontré au siège Flamand de l'entreprise un succès bien plus palpable. L'extrême régularité de la diminution de tous les types d'absences l'atteste clairement. On rapprochera évidemment ce fait de l'existence d'une production moyenne d'absences moins élevée par le personnel Flamand (1.2 absences par individu et par année contre 1.58 au siège Wallon). Quelle est l'origine de ce double phénomène? Nous ne tenterons pas de la déterminer ici, réservant cette question (dont la réponse est certainement moins simple qu'on ne le croit) pour une recherche ultérieure.¹⁰²

¹⁰² Indiquons tout de même un début de piste. Dans des études assez récentes, Baum & Youngblood (1975) et Baum (1978) constatent le succès obtenu par les politiques de contrôle des absences s'appuyant sur le "motivational pattern of legal compliance" (le "legal compliance" pouvant être défini comme le sentiment de soumission envers des impératifs de conduite valables pour tout bon citoyen (travailleur) (Katz & Kahn, 1966)). Face à ces résultats positifs, très différents donc de ceux constatés par Buzzard & Liddell (1958) et Nicholson (1976) (différents par conséquent de ceux que nous avons pu observer dans le groupe A mais proches de ceux du groupe B), Baum et Youngblood apportent une précision importante: "A crucial factor in the success of this strategy, (...), is recognition and acceptance of the legitimacy of the policy and the policy making process by the organizational members. Once the worker knows and accepts the rules of the system, then much behavior can be predicted. Thus, an attendance control policy, established by a legitimate source of authority and enforced with adequate legal sanctions, should lead to significant improvements in attendance" (Baum & Youngblood, 1975). Ces remarques suggèrent qu'un des éléments possibles d'explication de la différence de production d'absences et de la différence de succès des actions de découragement à l'absence dans les deux sièges pourrait être la différence de perception, dans les deux établissements, de la légitimité de l'autorité dans l'entreprise. De manière plus générale, l'explication résiderait dans la différence de la représentation sociale de la fonction

6.3.4 Les absences par jour de la semaine: un rapprochement éclairant

Comme nous l'avons indiqué plus haut, il nous a enfin semblé utile d'analyser la production générale des absences en fonction de leur distribution dans la semaine, c'est-à-dire en fonction du jour de leur déclenchement, du jour de la reprise du travail et du rapport de ces deux variables. Le tableau 16 rassemble toutes les informations qu'apporte cette triple analyse. Il opère en effet, pour l'ensemble des cinq années, le croisement du nombre d'absences s'étant déclenchées les différents jours de la semaine avec le nombre de reprises du travail s'étant effectuées ces jours-là.

	LUNDI	MARDI	MERC.	JEUDI	VEND.	TOTAL	%
.....
LUNDI	253	46	38	74	23	434	(36.5%)
MARDI	169	8	17	27	15	236	(19.8%)
MERCREDI	137	1	9	24	18	189	(15.9%)
JEUDI	145	8	11	15	24	203	(17.1%)
VENDREDI	100	5	12	11	0	128	(10.8%)
.....
TOTAL	804	68	87	151	80	1190	(100%)
%	(67.6)	(5.7)	(7.3)	(12.7)	(6.7)	(100%)	

Tableau nr. 16
Nombre de déclenchements d'absences (colonnes) par
le nombre de reprises du travail (lignes) les
différents jours de la semaine (entreprise belge)

On constatera tout d'abord la progressive diminution du nombre de déclenchements d'absences au fur et à mesure que l'on avance dans la semaine. Cette diminution est un peu plus sensible du lundi au mardi, ce qui s'explique

de direction, du rôle du travailleur et de l'activité de travail.

aisément par l'effet de la répercussion, le lundi, des situations de maladie apparues le week-end. On notera ensuite le nombre excessivement élevé de reprises du travail s'effectuant le premier jour de la semaine: quelque soit le jour de déclenchement de leur absence, presque 70% des travailleurs reprennent leurs activités le lundi (l'observation vaut, notons-le, identiquement pour les deux sièges (tableaux en annexe) et s'applique aussi bien aux absences des seuls cadres de chacun d'eux (tableaux 17 et en annexe)).

	LUNDI	MARDI	MERC.	JEUDI	VEND.	TOTAL	%
LUNDI	133	26	18	43	9	229	(38.8%)
MARDI	90	4	9	7	4	114	(19.3%)
MERCREDI	77	1	3	12	8	101	(17.1%)
JEUDI	70	3	3	6	10	22	(15.6%)
VENDREDI	33	3	9	9	0	33	(09.1%)
TOTAL	303	37	42	77	31	590	(100%)
%	(68.3)	(06.3)	(07.1)	(13.0)	(05.3)	(100%)	

Tableau nr. 17
 Nombre de déclenchements d'absences (colonnes) par le
 nombre de reprises du travail (lignes) les
 différents jours de la semaine
 (entreprise belge - cadres siège A)

En d'autres mots, dans presque 70% des cas, les absences durent 5,4,3,2 et 1 jour, selon qu'elles se déclenchent un lundi, un mardi, un mercredi

Ce phénomène et son extension aux absences d'une durée supérieure à 5 jours est encore mieux mis en évidence par le tableau 18 qui procède au croisement du nombre de déclenchements d'absences par jour de la semaine avec la durée

des absences. Il montre que dans une proportion excessivement importante les absences de 5 et de 10 jours tendent à commencer un lundi, celles de 4 et 9 jours un mardi, celles de 3 et 8 jours un mercredi, de 2 et 7 jours un jeudi, de 1 et 6 jours un vendredi.

	DUREE									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
LUNDI	33 (26)	33 (18)	63 (30)	17 (10)	195 (90)	7 (16)	2 (8)	6 (25)	0 (0)	29 (88)
MARDI	12 (10)	20 (11)	14 (7)	133 (78)	5 (2)	2 (5)	2 (8)	2 (8)	25 (89)	0 (0)
MERCREDI	16 (13)	15 (8)	115 (55)	1 (1)	7 (3)	6 (14)	2 (8)	15 (63)	0 (0)	0 (0)
JEUDI	21 (17)	109 (60)	4 (2)	9 (5)	9 (4)	1 (3)	20 (77)	1 (4)	2 (7)	4 (12)
VENDREDI	44 (35)	5 (3)	13 (6)	10 (6)	1 (1)	28 (64)	0 (0)	0 (0)	1 (4)	0 (0)
TOTAL	126 (100)	182 (100)	209 (100)	170 (100)	217 (100)	44 (100)	26 (100)	24 (100)	28 (100)	33 (100)

Tableau 18
Durée des absences par le jour du déclenchement (entreprise belge)

Une tendance aussi nette appelle une explication qu'il est assez facile de faire surgir d'une étude comparative. Il nous a en effet à cet endroit paru intéressant d'appliquer la même analyse aux chiffres d'absences de l'entreprise portugaise abondamment étudiée dans le chapitre III. On se rappellera que le règlement en vigueur dans cette entreprise autorisait une

assez grande variété de motifs d'absence. Afin d'assurer l'homogénéité des données, nous avons écarté des calculs les absences pour motifs d'accouchement et d'accidents de travail qui ne sont pas prises en compte dans les statistiques belges et, surtout, nous avons analysé séparément les absences-maladie et les absences dues à tous les autres motifs (l'échantillon belge, rappelons-le, ne comportant que des absences-maladie).

	LUNDI	MARDI	MERC.	JEUDI	VEND.	TOTAL	%
.....							
LUNDI	22	32	11	8	13	86	(35.4%)
MARDI	15	17	6	6	6	50	(20.6%)
MERCREDI	13	16	7	9	7	52	(21.4%)
JEUDI	2	5	3	6	6	22	(09.1%)
VENDREDI	11	12	2	4	4	33	(13.6%)
.....							
TOTAL	63	82	29	33	36	243	(100%)
%	(25.9)	(33.7)	(11.9)	(13.6)	(14.8)	(100%)	

Tableau nr. 19
 Nombre de déclenchements d'absences-maladie
 (colonnes) par le nombre de reprises du travail
 (lignes) les différents jours de la semaine
 (entreprise portugaise)

Le tableau 19 opère le croisement du nombre de déclenchements d'absences maladie par jour de la semaine avec le nombre de reprises du travail pour les différents jours à l'issue d'absences de ce type. On n'y observe pas le phénomène très net caractérisant l'entreprise belge: malgré une certaine tendance à la concentration de ce genre d'événements au début de la semaine, ni les déclenchements d'absences ni les reprises du travail ne semblent

significativement se produire un jour particulier.

	LUNDI	MARDI	MERC.	JEUDI	VEND.	TOTAL	%
LUNDI	18	184	48	6	3	259	(25.4%)
MARDI	7	3	152	31	4	197	(19.3%)
MERCREDI	13	0	2	142	33	190	(18.6%)
JEUDI	44	6	1	1	161	213	(20.9%)
VENDREDI	146	11	1	3	0	161	(15.8%)
TOTAL	228	204	204	183	201	1020	(100%)
%	(22.4)	(20.0)	(20.0)	(17.9)	(19.7)	(100%)	

Tableau nr. 20

Nombre de déclenchements d'absences autres que maladie
(colonnes) par le nombre de reprises du travail
(lignes) les différents jours de la semaine
(entreprise portugaise)

Le tableau équivalent pour le groupe des autres absences (tableau 20) se caractérise par un chargement très net d'une diagonale de la matrice dans les cellules correspondant au jour de la semaine suivant immédiatement celui du déclenchement de l'absence. Ce phénomène est facilement explicable: il tient à l'importance particulière d'un type de durée pour les absences autres que maladie produites dans cette entreprise: on voit sur le tableau 21 que les absences d'une journée représentent 63% de l'ensemble des absences de cette catégorie. Rien d'étonnant, donc, qu'une très forte proportion d'absences de ce genre déclenchées le lundi s'interrompent le mardi, déclenchées le mardi

s'interrompent le mercredi etc....

	DUREE						TOTAL	
	1	2	3	4	5	>5		
MALADIE	7 (2.8)	7 (2.8)	2 (0.8)	13 (5.4)	11 (4.5)	203 (83.5)	243 (100)	(19.2)
AUTRES	791 (62.6)	163 (12.9)	26 (2.1)	13 (1.0)	12 (1.0)	15 (1.2)	1020 (100)	(80.76)
TOTAL	798 (63.2)	170 (13.5)	28 (2.2)	26 (2.1)	23 (1.8)	218 (17.6)	1263 (100)	(100.0)

Tableau 21
Fréquence d'absences par motifs et par durée
(entreprise portugaise)

Ce n'est pas là le seul enseignement de ce tableau. Sa confrontation avec le tableau équivalent pour l'entreprise belge (tableau 22) révèle une différence importante pour notre propos: dans l'entreprise portugaise, 84% des absences-maladie sont des absences de plus de 5 jours (l'ensemble des absences-maladie représentant 19% du total des absences produites); dans l'entreprise belge, 22% des absences-maladie sont des absences de plus de 5 jours (et on sait que l'ensemble des absences-maladie représente la totalité

des absences comptabilisées).

	DUREE						
	1	2	3	4	5	>5	TOTAL
.....						
SIEGE A	126 (4)	182 (16)	209 (18)	170 (14)	217 (18)	269 (23)	1173 (100)
SIEGE B	109 (14)	117 (15)	152 (20)	93 (12)	132 (17)	169 (22)	772 (100)

Tableau 22
Fréquence d'absences par siège et par durée
(entreprise belge)

Sans préjuger des informations qu'apporteraient des analyses systématiques et approfondies, il semble difficile de ne pas mettre en rapport cet ensemble de différences entre les deux entreprises avec la très nette différence des contextes juridico-organisationnels de la production des absences dans chacune d'elles.¹⁰³ Ce que la comparaison des profils d'absences dans l'entreprise belge et l'entreprise portugaise permet donc de saisir assez clairement, c'est le rôle joué dans la détermination de la fréquence et de la durée des absences par les dispositions réglementaires en vigueur dans l'organisation où ces absences se produisent. Elle montre qu'il convient de considérer les différents éléments de ces dispositions comme autant de variables intermédiaires s'interposant entre la série des "causes" des absences et leur expression dans les comportements. Elle met, en un mot, en lumière la

¹⁰³ Pour la justification de leurs absences, l'entreprise portugaise "offre" à ses employés une large gamme de possibilités qui se trouve réduite, dans l'entreprise belge, au seul certificat médical.

nécessité de toujours tenir compte du "modelage" de la production des absences par le contexte juridique de cette production.

6.4 CONCLUSIONS

Quels enseignements tirer de cette longue série d'analyses ? Quelles lumières toutes les constatations effectuées jettent-elles sur notre double problème de départ: problème particulier de la valeur de la notion de prédisposition à l'absence et de l'existence d'une stabilité de la production d'absences, problème plus général du niveau d'appréhension et d'étude des absences et de l'évaluation du poids des facteurs individuels ou collectifs, psychologiques ou socio-culturels de leur production? On distinguera les enseignements d'ordre méthodologique des enseignements de portée théorique.

La première remarque méthodologique qui s'impose à l'issue de cette recherche consiste à relever la double limitation technique à l'étude des absences apparaissant à l'intérieur de nos analyses: le caractère tronqué et positivement dissymétrique des distributions des absences réduit la signification des corrélations observées (les tests de signification ne pouvant pas s'appliquer); l'hétéroscédasticité des variables les unes par rapport aux autres engendre une variation du degré de prédictabilité des différents comportements. (On notera que la difficulté ici désignée se manifeste au-delà du cadre des analyses semblables à la nôtre, et compromet, d'une manière générale, l'utilisation des modèles de corrélation et de régression dans les tests des hypothèses (Hammer & Landau 1981): le biais introduit par le type de distribution observée se maintient en effet là où la distribution de la variable indépendante est normale, le caractère tronqué de

la distribution des mesures d'absence étant, même dans ce cas, suffisant à la fois pour altérer les valeurs obtenues et pour empêcher la normalisation de la distribution).

La seconde leçon méthodologique, c'est la confirmation de l'importance, pour le sens d'une analyse d'absences, du choix de mesures effectué, et de la nécessité impérieuse d'une description complète (de type monographique) de la réalité considérée, préalablement à toute entreprise de vérification d'hypothèse (on peut imaginer les conclusions auxquelles auraient pu aboutir une analyse moins profonde des données et l'usage exclusif et sauvage d'une des mesures que nous avons employées).¹⁰⁴

Sur le plan théorique, l'essentiel de la leçon à tirer de notre recherche tient dans la mise en évidence de la validité d'une distinction maintenant familière: La constatation de la conjugaison, dans l'entreprise belge, d'une forte variabilité de la production individuelle d'absences avec une non moins forte stabilité du profil global des absences à l'intérieur de chacun des deux sièges, constitue la confirmation de la valeur théorique de la distinction comportements d'absence / phénomène d'absence méthodologiquement avancée à titre de principe organisateur de nos analyses successives. Il est essentiel

¹⁰⁴ Exemple de la nécessité d'un usage critique des mesures: l'analyse préalable de la distribution dans la semaine des absences de l'entreprise belge, et la constatation de l'influence du jour de déclenchement des absences sur leur durée nous ont conduit à ne pas traiter séparément comme on le fait généralement les absences de 1-2 jours, et à faire de la catégorie des absences de 1-5 jours l'objet de notre première mesure de fréquence. Dans l'étude de l'entreprise portugaise, où cette influence ne s'observe pas, cette attitude ne s'imposait pas; d'ailleurs, les analyses ultérieures montrent que l'omission de l'emploi de la mesure de fréquence des absences d'une journée aurait entraîné, dans ce cas, la perte d'une information particulièrement significative. Il est donc indispensable d'adapter chaque fois le choix de mesures au cas en analyse, et seul un usage prudent et critique de ces mesures permet d'éviter les conclusions hâtives.

de comprendre que cette distinction n'a rien de purement verbal et revêt au contraire une très grande importance sur ce double plan. Elle ne fait en effet que traduire l'existence de processus différents relevant de types d'explications différents, qu'il convient de bien distinguer si l'on veut pouvoir, conformément au souhait de Johns & Nicholson (1982), les utiliser à bon escient ou les associer dans une approche synthétique sans pour autant les confondre. L'existence, dans une entreprise, d'un certain profil d'absences stable au long des années (phénomène d'absence) tient à un genre de raisons qui ne permet pas de rendre compte des différences de production d'absences entre les travailleurs de cette même entreprise (comportements d'absence).

Cette distinction est rarement effectuée. Beaucoup d'observateurs (scientifiques ou responsables du personnel) confondent les deux niveaux de réalité et, d'un phénomène de stabilité des profils globaux (tel qu'il apparaît par exemple sur les figures 1 et 2), concluent à la stabilité des comportements individuels (attribution de causalité interne des théories de la prédisposition).

La nécessité de bien garder à l'esprit cette distinction ne signifie toutefois nullement que l'analyse du phénomène d'absence n'apporte rien à l'intelligence des comportements individuels. Mais le type d'information qu'elle apporte est assez particulier. La grande stabilité, par exemple, d'un phénomène d'absence, doit être interprétée comme le signe de l'existence, dans l'unité socio-organisationnelle considérée, d'une structure filtrant l'expression des contraintes (d'origine interne à l'organisation ou extérieure à elle) présentes dans la vie quotidienne des travailleurs, fixant, en d'autres mots, les formes et les limites de cette expression.

Les résultats de nos analyses mettent en évidence l'existence de semblables structures, et le double niveau où elles peuvent s'édifier. L'examen, par exemple, des chiffres d'absences de l'entreprise belge, permet d'apercevoir clairement le rôle joué, dans la détermination de la production d'absences, par l'agencement de certains éléments de la vie extra-organisationnelle des travailleurs (l'existence dans deux sièges d'une même entreprise, hiérarchiquement structurés de façon identique, et lieux d'exercice d'activités identiques, de profils d'absences sensiblement différents, et d'une évolution différente des comportements dans le temps, peut difficilement s'expliquer sans faire référence à des éléments extérieurs à l'organisation). Plus particulièrement, il montre à l'oeuvre certains "patterns" socio-culturels d'absence structurant les comportements individuels, éléments de "cultures de l'absence" survivant parfois à la disparition des conditions économiques et sociales de leur naissance et de leur développement (ce qui nous permet d'expliquer l'évolution des comportements d'absence dans une entreprise de services en nous référant à un mécanisme lié à la culture ouvrière du travail et de l'absence). Quant à la comparaison des profils d'absences-maladie dans l'entreprise belge et dans l'entreprise portugaise, elle fait saillir assez nettement l'influence propre de certaines structures intra-organisationnelles de type législatif, et le rôle de normes pour l'expression des contraintes objectives joué par les dispositions réglementaires de l'entreprise.

Enfin, corollaire obligé des remarques conclusives précédentes, on notera que les réalités désignées et décrites dans ce dernier chapitre, (en conjonction avec d'autres auxquelles il a été fait référence à plusieurs

endroits de ce travail), se trouvent à l'origine d'un phénomène en présence d'une manifestation duquel il a été très instructif de pouvoir nous trouver: la grande relativité du succès des campagnes de lutte contre l'absence.¹⁰⁵ A la base des échecs (partiels ou complets) de ces campagnes se trouvent sans aucun doute pour une bonne part l'ignorance de l'influence propre des structures intra et extra-organisationnelles régissant la forme des absences, et la méconnaissance des lois de déformation de ces formes.

¹⁰⁵ La saisie des raisons ultimes déterminant, dans chaque cas, le degré de succès atteint, requiert, comme on l'a vu, une analyse assez fouillée débouchant sur des explications d'un niveau plus profond que celui auquel s'en tiennent généralement les travaux d'évaluation des campagnes.

VII

CONCLUSIONS

Lorsqu'ils reconnaissent honnêtement le caractère peu satisfaisant de l'état présent du savoir en matière d'absences au travail, la plupart des chercheurs avancent des explications localisant l'origine des insuffisances ou des inexactitudes des analyses proposées à l'un ou l'autre des trois niveaux de la recherche en ce domaine: niveau conceptuel, niveau opérationnel, niveau théorique. Ils incriminent tour à tour les imprécisions de la conceptualisation, les faiblesses des instruments de mesure, l'absence d'une théorie explicative générale, et le mal comme son remède sont alternativement situés à chacun de ces trois stades de l'étude par les questions qu'ils posent et qu'ils se posent: les absences justifiées s'identifient-elles parfaitement aux absences involontaires? Quel type de mesure opérationnalise-t-il le mieux la notion d'absence volontaire? Comment articuler dans la "job satisfaction" les effets de l'âge et ceux de la taille de l'entreprise? etc... .

Les analyses qui se sont succédées au long des cinq chapitres de ce travail ont, nous le pensons, contribué à mettre en évidence à quel point de semblables questions manquent de pertinence et combien, de manière générale, des critiques circonscrites à ce genre de réflexions laissent échapper l'essentiel. S'il est en effet exact que les définitions des différentes notions souffrent d'un défaut grave de précision, ce qui, plus profondément s'est indiqué à ce niveau comme la difficulté essentielle, c'est l'absence à

peu près complète de signification objective des concepts-clés d'absence volontaire et d'absentéisme. Si l'existence d'un problème grave au niveau opérationnel n'est pas niable, ce problème est apparu comme n'étant pas celui du manque de mesures performantes mais bien celui du caractère aveugle de l'emploi des mesures existantes et de l'ignorance de leur utilité spécifique. Enfin, si l'inexistence d'une théorie générale dans ce domaine est quelque chose de tout à fait patent, on a pu montrer que la raison de cette inexistence devait être cherchée dans la nature même des comportements d'absence qui s'oppose à leur saisie complète dans une explication globale.

Au bilan de notre longue enquête, il semble donc apparaître que les différentes explications avancées par la majorité des chercheurs pour rendre compte des contradictions et des lacunes de notre connaissance des absences au travail constituent (au mieux) autant de tentatives en direction d'une réalité qui leur demeure à peu près toujours complètement dérobée et qui consiste (c'est le contenu même de notre thèse) dans la faiblesse de définition et le caractère vicié de la problématique de départ.

On se souviendra que cette formule fut avancée dès les premières lignes de l'avant-propos pour désigner d'une manière délibérément générale la source réelle des faiblesses et des difficultés de l'étude des absences. Au terme de nos investigations, nous sommes tout à fait à même d'assigner à cette formule, qui aura pu sembler vide, un contenu dépourvu d'équivoque. Réduisons en effet à sa forme la plus simple et la plus générale cet ensemble de discours, de problèmes, de questions, qui définit le champ de la recherche sur les comportements d'absence. On voit que la problématique de base, telle qu'elle constitue le cadre de développement de la plupart des travaux, et telle

qu'elle peut être définie comme "problématique de l'absentéisme" surgit à la rencontre de deux affirmations non-contrôlées: l'affirmation qu'il existe dans les entreprises et les organisations un nombre excessif d'absences; l'affirmation que cette existence d'un trop grand nombre d'absences est essentiellement imputable à "l'habitude qu'ont certains travailleurs de s'absenter du travail sans raison valable" (More, 1947), essentiellement imputable, en d'autres mots, au grand volume des comportements d'absence volontaire.

A plusieurs reprises nous avons eu l'occasion d'indiquer le caractère vide et dépourvu de signification de la première de ces affirmations. Il y a dit-on, trop d'absences. Mais trop d'absences par rapport à quoi? Qui déterminera, en cet affaire, la norme à ne pas dépasser? Plus radicalement, comment et sur quelles bases estimer l'ampleur des conséquences "néfastes" des absences (puisque c'est évidemment à cause de leurs conséquences "néfastes" que les absences sont jugées en nombre excessif)? Nous avons attiré l'attention sur la possibilité pour les effets d'une absence de s'exercer dans des sens opposés (nuisibles sous un certain rapport à l'entreprise, des absences peuvent lui être sous un autre rapport tout à fait bénéfiques). Relative donc à l'aspect sous lequel on les considère et à l'étendue du champ de réalités qu'on prend en compte (les effets proches et lointains ne s'exerçant pas nécessairement dans le même sens), nous avons de plus montré que l'évaluation des conséquences des absences l'était également au point de vue duquel on les observe, point de vue de l'individu, de l'entreprise, de la société en général.

Quant à la seconde des deux affirmations, c'est constamment qu'elle nous est, au cours de ce travail, apparue arbitraire et privée de sens. Qu'elle soit arbitraire il n'est d'ailleurs pas difficile de s'en convaincre. Qui ne voit l'inconséquence de la position (fréquemment adoptée) consistant à tenir pour indubitable le poids tout particulier des absences volontaires dans la production générale des absences, tout en déplorant le manque d'instruments susceptibles de les cerner? Admettons un instant avec les contempteurs de l'absence volontaire l'importance toute spéciale de ce comportement: comment connaissent-il cette importance? On dira que nous caricaturons, que les instruments existent et que ce que réclament ces chercheurs c'est seulement une amélioration de leurs qualités, que ce que, tout imparfaits qu'ils soient, ces instruments nous permettent d'observer est suffisant pour se rendre compte de la grande importance des absences volontaires. L'absence à peu près complète, cependant, d'accord entre les différents auteurs sur une manière convaincante d'opérationnaliser cette notion d'absence volontaire, davantage, l'inexistence d'un consensus sur la possibilité même d'une telle opérationnalisation, inclinent très fortement à considérer l'affirmation du rôle majeur des absences volontaires dans la détermination de la production d'absence, comme le type même du présupposé.

Plus radicalement toutefois, nous avons mis en évidence, sous-jacente à cette difficulté d'opérationnalisation de la notion d'absence volontaire, l'existence d'une limite fondamentale. Nous avons montré que l'évaluation du caractère intentionnel de l'absence n'est pas moins relative que celle de ses conséquences, que le degré d'intentionnalité apparente d'une absence s'amenuise à mesure que l'on prend en considération un champ de réalité plus vaste et

qu'on s'éloigne du point de vue strict de l'organisation et de ses exigences formelles, que l'utilisation de cette notion éminemment "psychologique" d'absence volontaire se trouve soumise à tous les aléas et présente tous les défauts des jugements d'attribution de la psychologie "naïve". L'affirmation du poids particulier des absences volontaires dans la totalité des absences nous est, en un mot, apparue non seulement arbitraire mais privée de sens et de contenu. Plus exactement, rassemblant sous une formule unique des remarques et des indications éparses dans les différents chapitres, nous dirons qu'elle nous est apparue significative sans être sensée, délivrant malgré elle une information qui ne coïncide pas avec celle que ses auteurs croient communiquer.

Un rapprochement peut ici s'avérer éclairant. L'opposition absences volontaires/absences involontaires constitue un peu dans son domaine un répondant à l'opposition instituée dans la représentation commune de la toxicomanie entre les "dépendants volontaires", les drogués", se précipitant "délibérément" en enfer et les "dépendants involontaires" les "intoxiqués médicamenteux", victimes d'un processus d'accoutumance enclenché "malgré eux" à l'intérieur de l'exécution d'un projet de guérison. Bien que les substances en cause soient proches ou même identiques, que les mécanismes physiologiques à l'oeuvre ne se distinguent pas, la représentation commune trace entre ces deux "types" de dépendance une ligne de démarcation très franche et distribue assymétriquement ses jugements de valeur de part et d'autre de cette frontière. La condamnation dont font l'objet les seuls "drogués", la dramatisation exclusive du problème de leur multiplication, la focalisation de l'inquiétude sur les conséquences sociales de leur existence et de leurs

agissements, constituent des expressions parmi d'autres du penchant de l'opinion générale à qualifier en sens inverse des conduites matériellement identiques mais opposées par leur signification sociale. Tels qu'ils apparaissent dans la représentation ordinaire, les comportements des "drogués" (et des "absentéistes") sont en effet considérés et vécus comme des attaques aux institutions et à la société, comme les signes d'un refus des valeurs de la "normalité". L'attachement à ces valeurs et la répulsion envers ceux qu'on soupçonne de les mettre en question sont souvent ce que traduisent, malgré elles, l'affirmation de l'existence d'un excès d'absences dans les organisations et la dénonciation de cet excès.

Tout cela, dira-t-on, est bien négatif. La mise en évidence de ce que les affirmations des chercheurs traduisent "malgré elles", la "déconstruction" de la problématique de "l'absentéisme" ne relèvent-elles pas d'un genre d'exercice académique un peu agaçant de critique pour le plaisir? Nous pensons posséder de bonnes raisons d'affirmer le contraire.

On remarquera en effet la caractère assez superficiel de l'attitude consistant à déclarer "négatives" la démonstration de la nature artificielle d'un problème, l'indication des limites de fait ou de droit d'un savoir ou la mise au jour des intérêts sociaux à l'oeuvre derrière certains aspects du travail scientifique. Du point de vue même des objectifs de la recherche, ces activités constituent d'incontestables contributions positives. Indiquer où se loge le vice d'un système de questions, identifier les erreurs commises lorsqu'on pose un problème d'une certaine manière, c'est déjà esquisser la forme que pourraient prendre les bonnes questions, c'est dessiner en creux la bonne manière de formuler le problème.

A ceux que cet argument, jugé trop verbal, ne convaindraient pas, nous pourrions toujours opposer la présence, au long des cinq chapitres de cette thèse, d'incontestables contributions positives, au sens fort du mot cette fois. Sous la forme de remarques et d'indications, d'approbations partielles et de ralliements conditionnels, notre travail de déconstruction s'est constamment accompagné d'un effort de détermination des conditions et des modalités d'une approche convenable des phénomènes d'absence au travail.

Synthétisons l'essentiel de ce que cet effort nous a permis d'établir: les absences au travail constituent un phénomène social dynamique, la manifestation matérielle des heurts et des tensions d'une réalité sociale complexe et conflictuelle qui traverse le lieu de leur effectuation. Lieu d'affrontement des intérêts sociaux divergents mais aussi lieu de définition et d'existence d'un intérêt commun, l'entreprise est travaillée par des mouvements internes et soumise aux mouvements du monde extérieur. De ces multiples mouvements les absences au travail constituent à la fois le produit et le témoin. Elles recèlent donc un potentiel informatif considérable dont on déplorera qu'il soit si peu exploité.

L'"absence comme information" n'est en effet pas une idée très répandue et l'attitude prévalant en ce domaine s'oppose même catégoriquement à sa diffusion. La tendance majoritaire, on l'a vu, définit en effet l'étude des comportements d'absence dans la perspective à peu près exclusive de leur rapide élimination. Du point de vue que nous défendons, la position ainsi adoptée revient à vouloir détruire la source d'information avant même qu'elle ait pu délivrer ce qu'elle peut nous apprendre de l'état du système observé.

La tâche qui, pour nous, s'impose donc comme la plus urgente en matière de recherche sur les comportements d'absence, ce n'est pas du tout la détermination immédiate et à tout prix des moyens les plus efficaces de lutte contre les absences; c'est l'amélioration de notre capacité à recueillir, traiter, interpréter l'information émanant d'elles. L'acquisition de connaissances solides et nombreuses en matière d'absences suppose cette amélioration qu'on n'obtiendra qu'à force d'attention, de prudence critique et d'exercice de notre sensibilité sociale. Les quelques pistes lancées par nous-même ou par certains auteurs cités par nous très favorablement donnent une idée de la direction dans laquelle pourraient se développer des recherches s'appuyant sur cette conception de l'absence comme information. Il va de soi que c'est sur la seule base des résultats de semblables recherches qu'il pourrait un jour devenir possible d'examiner cas par cas et successivement la question de l'opportunité d'une action destinée à réduire le volume des absences et celle des meilleurs moyens utilisables à cette fin.

Ajoutons que l'organisation de ces recherches exigerait de toute évidence une profonde transformation des conditions du travail scientifique dans ce domaine. A la décharge (partielle) des chercheurs envers qui nous avons le sentiment d'avoir été parfois injuste, on relèvera en effet le caractère inconfortable et peu propice à la fécondité scientifique des conditions de leurs investigations. Limités, dans leur enquête, à l'étude des données abstraites que leur apporte l'inspection des "listings" d'absence et

¹⁰⁶ Dans leur dernier (excellent) ouvrage, Chadwick-Jones et al. (1982) font très justement remarquer: " Researchers have only negligible leverage for gaining access to organizations to the point where they can execute interventionist studies. (...) it is more likely that they will be refused entry or allowed only very limited access to research material.

l'administration d'un questionnaire stéréotypé,¹⁰⁶ plus éloignés de la réalité étudié que les astronomes des objets stellaires, acculés par les exigences du système de production (économique et scientifique) à exhiber rapidement des conclusions, quoi d'étonnant si les chercheurs (tout comme d'ailleurs les gestionnaires d'entreprise) passent à côté de tous les éléments d'information véhiculés par les comportements d'absence?

Ces remarques n'épuisent pas le contenu "prospectif" et "constructif" de notre travail. Au titre de ses contributions positives, mentionnons de plus et enfin l'apparition, au fil de nos analyses, de ce qui pourrait devenir un nouvel objet d'étude bien distinct des comportements d'absence: les discours sur "l'absentéisme". Tel qu'il se donne à observer dans l'état présent de la problématique, il semblerait que ce nouvel objet pourrait avec avantage être pris en charge à l'intérieur, par exemple, de la théorie des relations inter-groupes (Tajfel, 1981), de la théorie des relations staff-inmate (Goffman, 1976) ou de la théorie du contrôle des zones de liberté et d'incertitude dans les relations de pouvoir au sein des organisations (Crozier, 1978).

En matière d'études des comportements sociaux, il est fréquent de voir les recherches refuser de démarrer vraiment et s'enfermer puis tourner en rond dans un cercle d'interrogations méthodologiques. La leçon que nous souhaiterions voir tirer de ce travail, c'est que dans des situations de ce genre, le détour par l'examen de la problématique de base s'impose comme la seule attitude indiquée. Terminons donc en attirant l'attention sur ce qui

Realistically, this means researching with such data as can be collected (for example, from personnel records) without requiring organizations to lose employees' working time or to incur additional expenditure for research purposes."

nous apparaît comme une possibilité d'extension de l'approche ici adoptée à quelques autres domaines d'étude plus ou moins constitués. Nous songeons ici aux recherches inégalement structurées consacrées à ce qu'il est de coutume d'appeler les "problèmes sociaux". On a évoqué plus haut le problème de la toxicomanie. Il semble bien que le phénomène de la consommation des "drogues" soit occupé à se constituer en objet d'étude et ce que nous avons dit plus haut laisse craindre que ne se reproduisent à son propos les phénomènes que nous avons vus à l'oeuvre dans les recherches sur les absences. Le même raisonnement s'applique aux recherches sur les comportements violents. Insistons sur le caractère conjectural de ces remarques. Il n'est pas absolument certain que ces champs d'étude présenteront les caractéristiques que nous leurs soupçonnons à l'avance. Si toutefois nos prévisions venaient à se vérifier, si des travaux développés dans ce domaine se présentaient un jour à nous sous l'aspect que présentent aujourd'hui les recherches sur les comportements d'absence, alors il semble permis d'affirmer qu'une redéfinition de la problématique de base de ces travaux révélerait son caractère indispensable. En tout état de cause, en décrivant notre thèse comme une contribution à l'étude des problèmes méthodologiques des sciences sociales, ce n'est pas seulement à l'appartenance évidente de l'étude des absences au champ de ces disciplines que nous songions, ni même à la valeur exemplaire de certains problèmes soulevés. Avouons que c'est un peu des extensions possibles de ce genre que nous avons en vue.

BIBLIOGRAPHIE

- Acton Society Trust, (1952); Size and morale: a preliminary study of attendance at work in large and small units. London, 43p.
- Adelstein, A.M., (198); Absence from work attributed to sickness. British Journal Of Industrial Psychology,
- Adler, S. & Golan, J., (1981): Lateness as a withdrawal behavior. Journal of Applied Psychology 66, 5, 544-554.
- Albani, N. (1976); L'assenteismo operaio: una forma di non collaborazione. Coines, Roma.
- Allegro, J.T., (1980); L'absence au travail due à la maladie et l'amélioration de la qualité de la vie active. L'absence au travail et la sécurité sociale. O.I.T. Geneve.
- Allen, P.T. (1982); Size of workforce, morale and absenteeism: a re-examination. British Journal of Industrial Relations, 20, 1, 83-99.
- Allen, R.F. & Higgins, M., (1979); The absenteeism culture: Becoming attendance oriented. Personnel Jan/Feb, 30-39.
- Allen, S.G., (1981); Compensation, safety, and absenteeism: Evidence from the paper industry. Industrial and Labor Relations Revue 34, 2, 207-218.
- Arbous, A.G. & Sichel, M.S. (1954); New techniques for the analysis of absenteeism data. Biometrika, 41- 77-90..bib
- Arbous, A.G. & Sichel, M.S. (1954); The uses of estimates of absence-proneness for guiding executive action. Applied Statistics. 3, 159-173.
- Argyle, M.; Gardner, G. & Cioffi, F., (1958); Supervisory methods, related to productivity, absenteeism and labour turnover. Human Relations, 11,23-40.
- As, D., (1962); Absenteeism - a social fact in need of theory. Acta Sociologica 6, 278-285.
- Auffray, D.; Baudouin, T. & Collin, M., (1978); Le travail et après. Laboratoire de sociologie de la connaissance, Paris.
- Australia, Dept. of Health, (1974); Absenteeism in industry. Report on Proceedings of a seminar, Lindcombe, april 19-20.

- Barbash, J. (1976); Enquêtes sur les attitudes concernant la satisfaction au travail. O.C.D.E., Programme des relations professionnelles.
- Bardo, J.W. & Ross, R.M. (1982); The satisfaction of industrial workers as predictors of production, turnover and absenteeism. Journal of Social Psychology, 118, 29-39.
- Baudot de Nève, M., (1975); Le phénomène accident. INRS rapport nr. 511/RE, Paris.
- Baum, J.F., (1978); Effectiveness of an attendance control policy in reducing chronic absenteeism. Personnel Psychology, 31, 71-81.
- Baum, J.F. & Youngblood, S.A., (1975); Impact of an organizational control policy on absenteeism, performance and satisfaction. Journal of Applied Psychology, 60, nr.6 688-694.
- Baum, T., (1978); Surveys of Absenteeism: a question of timing. Educational Research 20, nr.3
- Bauer, G., (1980); L'absence au travail en Republique Federal d'Allemagne. L'absence au travail et la sécurité sociale. O.I.T., Geneve.
- Baugmartel, H. & Sobol, R., (1959); Background and organizational factors in absenteeism. Personnel Psychology, 12, 431-443.
- Beatty, R. & Beatty, J.R. (1975); Longitudinal study of absenteeism of hard-core unemployed Psychological Reports, 36, 395-406.
- Beehr, T.A. & Gupta, N. (1978); A note on the structure of employee withdrawal. Organisational Behavior and Human Performance, 21, 73-79.
- Behrend, H., (1953); Absence and labour turnover in a changing economic climate. Occupational Psychology, 27, 2, 69-77;
- Behrend, H., (1959); L'absentéisme dans l'industrie. Revue Internationale du Travail, XIII 117-153.
- Behrend, H. & Pocock, S., (1976); L'absentéisme individuel: resultats d'une étude de six ans dans une entreprise. Revue Internationale du Travail, 114, 3, 345-363.
- Behrend, H., (1978); How to monitor absence from work from head-count to computer Institute of Personnel Management, Central House, Upper Woburn Place, London.
- Berger, P.D., & Monahan J.P., (1974); A planning model to cope with absenteeism. Journal of Business 47, 512-517.
- Bernardin, M.J., (1977); The relationship of personality variables to organizational withdrawal. Personnel Psychology, 30, 17-27.

- Berra, M. & Revelli, M., (1979); Absentéisme et conflictualité : le cas de la mécanique à Mirafiori. Sociologia del Lavoro, nr.2
- Berra, M. & Revelli, (1980); Absentéisme et conflictualité: l'usine reniée. Usines et Ouvriers, Collection Luites Sociales, ed. Maspero.
- Bews, D.C., (1965); A medical program to assist management in the control of absenteeism. Journal of Occupational Medicine, 8, 243-250.
- Blum, M.L. & Mintz, A. (1951); Correlation versus curve fitting in research on accident proneness, reply to Maritz, Psychological Bulletin 48, 5, 413-418.
- Brandt, B., (1982); Voluntary absence: a coping strategy. Institute for Social Research in Industry Norwegian Institute of Technology, Trondheim, Norway.
- Breaugh, J.A., (1981); Relationships between recruiting sources and employee performance, absenteeism, and work attitudes. Academy of Management Journal, 24, 1, 142-147.
- Breaugh, J.A., (1981); Predicting Absenteeism from prior absenteeism and work attitudes. Journal of Applied Psychology, 66, 5, 555-560.
- Bridges, E.M. & Halliman, M.T., (1978); Subunit size, work system interdependence, and employee absenteeism. Educational Administration Quarterly 14, nr.2, 24-42.
- Brooker, W.A., (1959); Some factors associated with absenteeism in a printing factory. Master Social Sciences Thesis, University of Cape Town.
- Brown, C.A., (1975); A methodological investigation of absence rates among industrial employees. unpublished Doctoral Dissertation, University of Wales.
- Bunnage, D.A., (1980); Recherches sur l'absence au travail actuellement effectuées par l'Institut National de la Recherche Sociale (Danemark). L'absence au travail et la sécurité sociale, O.I.T. Geneve.
- Burke, C.J., (1951); A chi square test for 'proneness' in accident data. Psychological Bulletin 48, 6, 496-504.
- Bureau of National Affaires (1954); Computing absenteeism rates. Personnel Policies Forum, Survey nr. 27, Washington.
- Bureau of National Affaires (1960); Controlling Absenteeism. Personnel Policies Forum, Survey nr. 57, Washington.
- Burke R.J. & Wilcox, D.S., (1972); Absenteeism and turnover among telephone operators Personnel Psychology 25, 639-648.
- Burel, G. & Morgan, G. (1979); Sociological paradigms and organisational analysis. Heinemann, London.

- Buzzard, R.B. & Shaw, W.J., (1952); An analysis of absence a scheme of paid sick leave. British Journal of Industrial Medicine 9, 282-295.
- Buzzard, R.B., (1954); Attendance and absence in industry: the nature of the evidence. British Journal of Sociology, V, 238-252.
- Buzzard, R.B. & Liddell, F.D.K., (1958); Coalminers' attendance at work. in Nicholson, N., (1976)
- Caillard, D.J., Frimat, P. & Furon, D., (1978); L'absentéisme; statistiques, méthodes de calcul. Archives des Maladies Professionnelles, 4,5, 271-277
- Campbell, J.P.; Dunnette, M.P.; Lawlar, E.E. & Weick, K.E.J. (1970); Managerial behavior performance and effectiveness. Mc.Graw-Hill, New-York.
- Carter, J.G., (1976); Absence attributed to sickness in oil tanker crews. British Journal of Industrial Medicine, 33, 9-12.
- Cascioli, A., (1979); Assenteismo e Alienazione Franco Angeli Editore, Milano, Italia.
- Chadwick-Jones, J.K., Brown, C.A., Nicholson, N., Sheppard, C., (1971); Absences measures: Their reliability and stability in an industrial setting. Personnel Psychology, 24, 463-470.
- Chadwick-Jones, J.K., Brown, C.A., Nicholson, N. (1973); Absence from work: its meaning, measurement, and control. International Review of Applied Psychology, 22, 2, 137-155.
- Chadwick-Jones, J.C., Brown, C.A., Nicholson, N. (1973); A-type and B-type absence: empirical trends for women employees, Occupational Psychology, 47, 1/2, 75-80.
- Chadwick-Jones, J.K.; Nicholson, N. & Brown, C. (1982); Social psychology of absenteeism. Praeger Special Studies, New-York.
- Chelius, J.R., (1982); Understanding absenteeism: the potential contribution of economic theory. Journal of Business Research, 9, 409-418.
- Cheloa, R.S. & Farr, J.L., (1980); Absenteeism, job involvement, and job satisfaction in a organizational setting. Journal of Applied Psychology, 65, 4, 467-473.
- Civil Service Departement, G.B. (1971); Sickness in the Civil Service, 1967. C.S.D. Management Studies 1. London, H.M.S.O..
- Collins, C.P., (1962); Sickness Absence in the three principal ethnic divisions of Singapore. British Journal of Industrial Medicine, 19, 116-122.
- Confederation of British Industry, (1970); Absenteeism: an analysis of the problem. London.

- Collin, R. & Exiga, A., (1978); Absentéisme que faire? La revue de l'Entreprise, 17, 19-25.
- Cooper, R. & Payne, R., (1965); Age and absence: a longitudinal study in three firms. Occupational Psychology 39, 1, 31.
- Coriat, B., (1977); Les origines du système Taylor et du travail répétitif et parcellisé. Bulletin de la Fondation Renard, 78-79-80, mai-juin.
- Cornwall, C.J. & Raffle, P.A.B., (1961); Sickness absence of women bus conductors in London transport (1953-1957). British Journal of Industrial Medicine, 18, 197-212.
- Costello, T.W. (1976); The industrial psychologist looks at absenteeism. in Yolles, S.F.; Caronne, P.A. & Krinsky, (eds.), Absenteeism in Industry, Springfield, III Charles thomas.
- Covner, B.Y. (1950); Management factors affecting absenteesim. Harvard Business Review, 28, 42-48.
- Crowther, J., (1957); Absence and turnover; in the divisions of one company, 1950-1955. Occupational Psychology 31, 4, 256-269.
- Cresswell, W.C. & Froggatt, P., (1963); The causation of bus driver accidents: an epidemiological study, Oxford University Press, London
- Crozier, M. (1970); La Société Bloquée. Ed. du Seuil, Paris
- Crozier, M. (1980); Le Phénomène Bureaucratique. Points, ed. du Seuil, Paris.
- Crozier, M. & Friedberg, E., (1977); L'Acteur et le Système. ed. Du Seuil, Paris.
- Dalton, R.D., & Perry, J.L., (1981); Absenteeism and the collective bargaining agreement: an empirical test. Academy of Management Journal, vol. 24, 2, 425-431.
- Davignon, H. (1980); Analyse psychosociologique des comportements d'absences en milieu industriel. Mémoire de Licence U.C.L..
- Davis, L.E. (1971); Job satisfaction research: the post-industrial view. Industrial Relations, 10, 176-193.
- De Groot, A.D., (1969); Methodology, Fondation of Inference and Research in Behavioral Sciences. Mouton, The Hague-Paris.
- Deitsch, C.R. & Dilts, D.A., (1981); To cut casual absenteeism: tie benefits to hours worked. Compensation review, 41-46.
- De LA Mare, G. & Sergeant, R., (1961); Two methods of studying changes in absence with age. Occupational Psychology, 35, 245-252.

- Deschamps, J.C. (1973); L'attribution, la catégorisation sociale et les représentations intergroupes. Bulletin de Psychologie, 4, 710-721.
- Dittrich, J. E., & Carrel, M.R. (1976); Dimensions of organizational fairness as predictors of job satisfaction, absence and turnover. Academy of Management proceedings '76. Thirty-six Annual Meeting of the Academy of Management, Kansas City, Missouri.
- Djordjevic, D. (1980); L'absence au travail; aspect medical. L'absence au travail et la sécurité sociale, O.I.T., Geneve.
- Denerley, R.A., (1952); Some effects of paid sick leave on sickness absence. British Journal of Industrial Medicine 9, 275-281.
- Dreyfack, R., (1970); Program for controlling absenteeism. Supervisory Management, 15, April, 32-35.
- Drion, F. (1978); L'absentéisme parlementaire: diagnostic et remèdes. Res Publica
- Dubois, P. (1976); Le sabotage dans l'industrie, Ed. Calman-Levy, Paris.
- Dubois, P.(1977); L'absentéisme ouvrier dans l'industrie. Revue Française des Affaires Sociales, Avril-Juin, 15-37.
- Dubois, P., (1978); L'absentéisme au travail. Revue Psychologie, 105, 49-53.
- Dunlop Company Limited (1969); The effects of absence on efficiency. Personnel Policies Report nr. 2, Personnel research section central personnel division, London.
- Eriksen, T.G., (1980); Les absences dues à la maladie en Suède: une analyse statistique L'absence au travail et la sécurité sociale. O.I.T., Genève.
- C.C.E.E. (1978); Dès manufactures à la crise du Taylorisme. Centre Confédéral d'Etudes Economiques, Etudes et Documents Economiques (1978), Paris.
- Edwards, P.K., (1979); Attachment to work and absence behavior. Human Relations, 32, 12, 1065-1080.
- Etzioni, A. (1961); A modern Organizations. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall
- Evans, D., (1943); Problems of absenteeism in relation to war production. American Labor Review, January, 1-9.
- Eysenck, H.J. (1971) Preface au livre Accident Proneness Pergamon Press, New York.
- Farmer, E. & Chambers, E.G., (1939); A study of accident pronenessamongst motor driver, Industrial Health Research Board report nr.84, London

- Farr, J.L., O'Leary, B.S., & Bartlett, C.J., (1971); Ethnic group membership as a moderator of the prediction of job performance. Personnel Psychology, 24, 609-635.
- Fauchaux, C. & Rojot. (1980); Social psychology and industrial relations: a cross-cultural perspective. in Stephenson, G.M. & Brotherton, C.J. (eds) Industrial Relations John Willey & Sons, New York.
- Ferguson, D., (1972); Some characteristics of repeated sickness absence. British Journal of Industrial Medicine, 29, 420-431.
- Ferguson, D., (1973) A study of neurosis and occupation. British Journal of Industrial Medicine, 30, 187-198.
- Fisher, G-N., (1978); L'espace comme nouvelle lecture du travail. Sociologie du travail, 4, 397-422.
- Fitzgibbons, D., & Moch, M., (1980); Employee Absenteeism: a multivariate analysis with replication. Organizational Behavior and Human Performance, 26, 349-372.
- Flanagan, R.J., Strauss, G. & Ulman, L., (1963); Worker discontent and work place behavior. Industrial Relations, 13, 101-123.
- Fortuin, G.J. (1955); Sickness absenteeism. Bull. Wld. Hlth. Org. 13, 513-541.
- Frances, R. (1981); La satisfaction dans le travail et l'emploi. P.U.F., Paris.
- Fox, J.B. (1944); Management causes absenteeism. Personnel Journal, 23, 326-329.
- Flowers, V.R.S., & Hughes, C.L., (1973); Why employees stay. Harvard Business Review, July-Aug.
- Fridenson, P., (1978); France, Etats-Unis: Genèse de l'usine nouvelle, Recherches nr. 32/33, Paris.
- Fried, J.; Weitman, M. & Davis, M.K., (1972); Man-machine interaction and absenteeism. Journal of Applied Psychology, 56, 5, 428-429.
- Friedberg, E., (1972); L'Analyse Sociologique des Organisations. Pour nr. 28, G.R.E.P., Paris.
- Friedman, G., (1968); Problèmes Humains du Machinisme Industriel. Ed. Gallimard, Paris.
- Frogatt, P. (1970); Short-term absence from industry, I, II, III. British Journal of Industrial Industry, 27, 199-224; 297-312.

- Gafer, W.M. (1940); Disabling morbidity among male and female industrial workers during 1938 and 1939. in Froggatt, (1970).
- Garrison, K.R. & Muchinsky, R.M. (1977); Attitudinal and biographical predictors of incidental absenteeism. Journal Vocational Behavior, 10, 221-230.
- Garrison, K.R. & Muchinsky, P.M., (1977); Evaluating the concept of absentee-proneness with two measures of absence. Personnel Psychology, 30, 389-393
- Gaudet, F.J., (1963); Solving the problems of employee absence. American Management Association research study nr.56.
- Gaussin, J.; David, W. & Van Laethen, A. (1981); Nouvelles technologies et évolution de l'organisation du travail. In, Les Moyens de l'informatisation, recueil des conférences de la Convention Informatique, Paris, vol. B, 101-104.
- Gavin, J.F., (1973); Predicting performance and attendance criteria. Personnel Journal, 52, 213-217.
- Gerstenfeld, A. (1969); Employee absenteeism; new insights. Business Horizons, Oct, 51-57.
- Gibson, J.B. (1961); Toward a conceptualization of absence behavior of personnel in organizations. Administrative Science Quarterly, 11, 197-233.
- Girard, G., (1965); Essai d'interprétation dynamique de l'absentéisme, en fonction du bilan de l'individu vis-à-vis de l'entreprise. Bulletin du C.E.R.P., 14, 25-49.
- Goffman, E., (1961); Asylums. Pelikan Book, Ltd. Harmondsworth, Middlesex, England.
- Gordon, C., Emerson, A.R. & Pugh, D.S., (1959); Patterns of Sickness absence in a railway population. British Journal of Industrial Medicine 16, 230-243.
- Gowler, D., (1969); Determinants of the supply of labour to firm. Journal of Management Studies, 6, 1, 73-95.
- Greenwood, M., Woods, H.M. & Yule, G.U., (1919); A report of the incidence of industrial accidents upon individuals with special reference to multiple accidents. Industrial Fatigue Research Board, report nr. 4, London
- Gruneberg, M.M. (1979); Understanding job satisfaction. The macmillan Press Ltd. London.
- Guion, R.M., (1972); The meaning of work and the motivation to work. Organizational Behavior and Human Performance, 7, 308-339.
- Guiot, J.M. (1980); Organisations sociales et comportements. Ed. Agence d'Arc Inc. Ottawa.

- Hackman, J.R. & Lawler, E.E.III. (1971); Employee reactions to job characteristics. Journal of Applied Psychology, 55, 250-286.
- Hackman, J., Pearce, J. & Wolfe, J. (1978); Effects of changes in Job characteristics on work attitudes and behaviors: a naturally occurring quasi-experiment. Organizational Behavior and Human Performance, 21, 289-304.
- Haddon, W., Schuman, E.A. & Klein, D. (1964); Accident research. Harper & Row, New-York
- Hammer, T.H. & Landau, J. (1981); Methodological Issues in the use of absence data. Journal Applied Psychology, 66, 5, 574-581.
- Hammer, T.H.; Landau, J.C., & Stern, R.N. (1981); Absenteeism when workers have a voice: the case of employee ownership. Journal of Applied Psychology, 66, 5, 561-575.
- Hammer, T.H. & Landau, J. (1982); Alternative approaches to the analysis of absence data. 20 Congrès I.A.A.P., Edinburgh, Scotland.
- Hardach, G., (1978) Guerre, état et main d'oeuvre. Recherches, nr. 32/33, Paris.
- Hart, J.Y. (1922); An investigation of sickness data of public elementary school teachers in London, 1904-1919. Journal Roy, Statist. Soc., 85, 349-411.
- Hawk, D.C., (1976); Absenteeism and turnover. Personnel Journal, June, 293-303.
- Heady, J.A., Morris, J.N., Lloyd, F.J. & Raffle, P.A., (1954); Sickness absence before the first clinical episode of coronary heart disease. British Journal of Industrial Medicine, 11, 20.
- Hedges, J.N., (1973); Absence from work: a look at some national data. Monthly Labor Review July, 24-30.
- Hedges, J.N., (1975); Unscheduled absence from work: a update. Monthly Labor Review, aug.
- Heider, F. (1958); The psychology of interpersonal relations. New York, Wiley.
- Heilbronner, F. (1980); L'absence au travail: une analyse introductive. L'absence au travail et la sécurité social, O.I.T., Geneve.
- Heneman, H.G., (1961); Standardized absence rates: a first step towards comparability. Personnel Journal 40, 114-115, 127.

- Henrard, M., (1976); Les journées d'absence non rémunérées autorisées pour des raisons familiales imperieuses. Orientations, Droit Social et Gestion du Personnel, oct.
- Hill, J.M.M. & Trist, E.L., (1953); A consideration of industrial accidents as a means of withdrawal from the work situation. Human Relations, VI, 4, 357-380.
- Hill, J.M.M. & Trist, E.L., (1955); Changes in accidents and other Absences with length of service. Human Relations, 8, 121-152.
- Howell, R.N. & Crown, S., (1971); Sickness absence levels and personality. British Journal of Industrial Medicine, 28, 126-130.
- Hrebiniak, L.G. and Roteman, M.R. (1973); A study of the relationship between satisfaction and absenteeism among managerial personnel. Journal of Applied Psychology 58, 381-383.
- Hughes, J.P.W., (1952); Sickness absence recording in industry. British Journal of Industrial Medicine 9, 264-274.
- Hullin, C.L. & Rousseau, D.M., (1980); Analysing infrequent events: once you find them your troubles begin; Technical report 80-3, Univ. of Illinois, Urbana-Champaign.
- Huse, E.F. & Taylor, E.K. (1962); Reliability of absences measures. Journal of Applied Psychology 46, 3, 159-160.
- Ilgen, D.R. (1977); Attendance behavior: A re-evaluation of Lathan and Pursell's conclusions. Journal of Applied Psychology, 62, 230-233.
- Ilgen, D.R. & Hollenback, J. (1977); The role of job satisfaction in absence behavior. Organizational Behavior and Human Performance, 19, 148-161.
- Indik, B.P. (1965); Some effects of organizational size on members attitudes and behaviour. Human Relations, 16, 369-384.
- Isambert-Jamati, V. (1962); Absenteeism among women workers in industry. International Labour Review, 85, 248-261.
- Israel, J. (1972); L'aliénation de Marx à la sociologie contemporaine. Editions Anthropos, Paris.
- Israel, J. (1974); Stipulations and construction in the social sciences. in, Israel, J. & Tajfel, H. (eds) The context of Social Psychology. Academic Press, London.
- Jackson, J.H. (1944); Factors involved in absenteeism. Personnel Journal, 22, 289-295.

- Jamal, M. (1981); Shift work participation to job attitudes, social participation and withdrawal behavior: a study of nurses and industrial workers. Personnel Journal, 34, 535-547.
- Jardillier, P. (1962); Etude de 14 facteurs influant sur l'absentéisme industriel. Le Travail Humain, XXV, 1-2,
- Jardillier, P. (1979); L'absentéisme: mythes et réalités. Collection Centor, Ed. E.S.F. Paris.
- Jedrychowski, W. (1976); Sickness absence caused by chest diseases in relation to smoking and chronic bronchitis symptoms. British Journal of Industrial Medicine, 33, 243-248.
- Johansen, S. (1980); Qualité de la vie active, Absence et mesures à prendre: quelques aspects d'un projet de recherches et d'intervention concernant l'absence au travail. L'absences au travail et la sécurité sociale, O.I.T., Geneve.
- Johns, G. (1978); Attitudinal and non attitudinal predictors of two forms of absence from work. Organizational Behavior and Human Performance, 22, 431-444.
- Johns, G. & Nicholson, N. (1982); The meanings of absence: New strategies for theory and research; Research in Organisational Behavior 4 127-172.
- Johnson, R.D. & Peterson, T.D. (1975); Absenteeism or A tendance wich is industry's problem? Personnel Journal, nov. 568-572.
- Jones & Davis (1965); From actors to dispositions: the attribution process in person perception. in, Berkowitz, L. (ed.) Advances in experimental social psychology, vol. 2, New-York.
- Jouglet, B. (1974); Enquête sur l'absentéisme, depuis les accords de mensualisation. Hommes et Techniques, 362,
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1966); The social psychology of organisations. Wiley & Sons, New York.
- Kelley, M.M. (1972); Causal schemata and attribution process. in, Jones, E.E. (ed) Attribution: perceiving the causes of behavior. Morristown, N.J.. Genaral Learning Press.
- Kerlinger, F.N. (1964). Foundations of behavioral research. Holt, Rinehart and Winston, Inc. New York.
- Kerr, W.A., Koppelmeier, G.J. & Sullivan, J.J. (1951); Absenteeism, turnover and morale in a metals fabrication factory. Occupational Psychology, 25, 50-55.
- Khane H.R. & Ryder, C.M. (1957); Age and absenteeism. Archives of Industrial Health, 15, 2, 140-141.

- Kilbridge, M.D. (1961); Turnover, absence, and transfer rates as indicators of employee dissatisfaction with repetitive work. Industrial and Labor Relations Reviews, 15, 21-32.
- Klaric, D. (1976); L'absentéisme, un droit nouveau pour le travailleur? Revue de l'Institut de Sociologie, 4,
- Kliesch, W.F. & Wheeler, M.K. (1969); A hospital Health service evaluation of absence control. Industrial medicine and surgery. 38, 46-49.
- Knox, J.B. (1961); Absenteeism and turnover in a Argentine factory. American Sociological Review, XXVI, 424-428.
- Kunze, K.R. & Branner, R. (1944); Motivation and absenteeism. Personnel Journal 23, 69-72.
- Kuzmits, F.E. (1977); Managing absenteeism. Personnel. 5-6, 73-76.
- Lathan, G.P. & Pursell, E.D. (1975); Measuring absenteeism from the oposite side of the coin. Journal Applied Psychology, 60, 3, 369-371.
- Lathan, G.P.; Pursell, E.D. (1977); Measuring attendance: a reply to Ilgen. Journal of Applied Psychology, 62, 2, 234-236.
- Lebaron O.S. (1944); Chronic absentee and good attendant. Personnel Journal, 23, 202-207.
- Lebeer, L. (1980); L'absence au travail en Belgique. L'absence au travail et la sécurité sociale, O.I.T., Geneve.
- Leigh, J.D., (1983); Sex differences in absenteeism. Industrial Relations, 22, 3, 348-361.
- Lequin, Y. (1977); Les ouvriers de la région Lyonnaise (1814-1914). Presse Universitaires de Lyon, Tomo II Lyon.
- Levy-Leboyer, C. (1974); Psychologie des Organisations. P.U.F., Paris.
- Leyens, J.P. (1982); Sommes-nous tous des psychologues ? Mardaga, Bruxelles.
- Liddel, F.D.K. (1954); Attendance in the coal-mining industry. British Journal of Sociology, 1, 78-86.
- Lightkep, P.L., (1982); Solving attendance problems. Personnel Journal, July, 496-498.
- Linden, U. (1964); Absence from work and physical fitness. British Journal of Industrial Medicine, 26, 47-53.
- Linhardt, D. (1978); Quelques réflexions à propos du refus au travail. Sociologie du travail, 3, 310-321.

- Locke, E.A., (1976); The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, Rand Mc.Nally.
- Lokander, S. (1962); Sick absence in a Swedish company a sociomedical study. Acta medica scandinavia, 171, suppl. 377.
- Lund, I. (1980); La reforme des prestations de maladie en Norvege et ses repercussions sur l'absence au travail. L'absence au travail et la sécurité sociale, O.I.T., Geneve.
- Lundquist, A. (1958); Absenteeism and job turnover as a consequence of unfavorable job adjustment. Acta Sociologique, 3, 119-131.
- Lyons, T.F. (1972); Turnover and absenteeism: a review of relationship and shared correlates. Personnel Psychology, 25, 271-281.
- Maggi B. (1968); L'assenteismo operaio in una grande azienda; difereze tra uomini et donne. Quaderni di Sociologia 4, 396-418.
- Maggi, B. (1971); Il comportamento para-assenteistico in una fabbrica metallurgica. Quaderni di Sociologia, 2, 119-143.
- Maier, C.S. (1978); Entre le taylorisme et la technocratie: idéologies et conceptions de la productivité industrielle dans l'Europe des années 1920. Recherches, nr. 32/33.
- Mann, F.C. & Sparling, J.C. (1956); Changing absence rates; an application of research findings. Personnel 1, 392-408.
- March, J.G. & Simon, H.H. (1971); Les organisations, Dunod, 2e éd., Paris.
- Maritz, J.S. (1950); On the validity of inferences drawn from the fitting of Poisson and négative binomial distributions to observed accident data Psychological Bulletin 47,5, 434-443
- Markman, S.E.; Dansereau, J. & Alluto, J.A., (1982); Female vs. male absence rates: a temporal trends. Personnel Psychology, 35, 371-
- Martin, J. (1971); Some aspects of absence in a light engineering factory. Occupational Psychology, 45, 77-91.
- Maslow, A.M. (1943) A theory of Human motivation. Psychological review 50, 370-396.
- Mayo, E. (1949); Absenteeism and labour turnover. The social problems of an industrial civilization, Harvard 1945, (cap. V, 77-100).
- Mazzoni, G. (1979); L'assenteismo e i rimedi Collana dell'"Istituto di Studi Sindacali del Lavoro, Angeli Editore, Milano, Italia.
- Mattelle, J. (1977); Les journées d'absence non rémunérées autorisées pour des raisons familiales imperieuses. Orientations, 4, 101-106.

- Mcdonald, J.M. (1980); What is your absenteeism I.Q.? Personnel may-june, 33-37.
- Mcgregor, D. (1960); Sickness absence among forestry workers in the north of Scotland, 1958. British Journal of Industrial Medicine,
- Melbin, M. (1961); Organizational practice and individual behavior: Absenteeism among psychiatric aides. American Sociological Review, 26, 14-23.
- Meigs, J.W.; Blot, W.J.; Inque, S. & Meigs C.R. (1975); Absenteeism among survivors of the atomic bombing of Hiroshima; British Journal of Industrial Medicine, 32, 193-202.
- Mendel, G. (1972); De la régression du politique au Psychique, Sociopsychanalyse I Petite bibliothèque Payot, Payot, Paris.
- Metzner, M. & Mann, F. (1953); Employee attitudes and absences. Personnel Psychology, 6, 467-485.
- Metropolitan Life Insurance Co. (1951); Control of absence. Reducing absenteeism through employee education. Policyholders Service Bureau, Home office, New-York.
- Miguez, J. (1979); Absentismo: conceito, métodos de análise. Análise Psicológica, II, 3, 415-419.
- Mikalachki, A. (1975); The effects of job design on turnover, absenteeism and health. Industrial relations Industrielles, 30, 3, 377-389.
- Mikalachki, A. & Chapple, D.C. (1978); Absenteeism and overtime; double jeopardy. Industrial Relations Industrielles, 33, 4,
- Mikalachki, A. & Gandz, J. (1979); Measuring absenteeism, Industrial Relations Industrielles, 34, 3,
- Miner, M.G. (1977); Job absences and turnover: a new source of data; Monthly Labour Review, october, 24-31.
- Mobley, W.H. (1977); Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 62, 2, 237-240.
- Morgan, L.G. & Herman, J.B. (1976); Perceived consequences of absenteeism. Journal of Applied Psychology, 61, 738-742.
- Moscovici, S. (1970); La psychologie sociale, science en mouvement: sa spécificité et ses tensions. Psychologie Sociale une discipline en Mouvement, in Jodelet et al., Mouton, Haye.
- Mowday, R.T.; Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982); Employee-organisation linkages. Academic Press, New-York.

- Mowday, R.T. & Spencer, D.G. (1981) The influence of task and personality characteristics on employee turnover and absenteeism incidents. Academy Management Journal, 24, 3, 634-642.
- Murard, L. & Zylberman, P. (1978); Le soldat du travail. Recherches 32/33.
- Muchinsky, P.M. (1974); Employee absenteeism: a review of the literature. Journal Vocational Behavior, 10, 316-340. Nadaud, M. (1976); Mémoires de Léonard, ancien garçon maçon. ed. Hachette, Paris.
- Naylor, J.E. & Vincent, N.L. (1959); Predicting female absenteeism. Personnel Psychology. 12, 81-84.
- Neff, W.S. (1977); Work and human behavior. Aldine publishing Company, Chicago.
- Neale, J.M. & Libert, R.M. (1973). Science and behavior: an introduction to methods of research. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Newbold, E.M. (1927); Practical application to the statistics of repeated events, particularly of industrial accidents. Journal of the Royal Statistics Society, nr. 90.
- Newman, J.E. (1974); Predicting absenteeism and turnover: a field comparison of fishbein's model and traditional job attitude measures. Journal of Applied Psychology, vol. 5, 610-615.
- Nicholson, N. (1976); Management sanctions and absence control. Human Relations 29, 139-151.
- Nicholson, N.; Wall, T. & Lischeron, J., (1977); The predictability of absence and propensity to leave from employee's job satisfaction and attitudes toward influence in decision-making. Human Relations, 30, 6, 499-514.
- Nicholson, N.; Brown, C.A. & Chadwick-Jones, J.K. (1977); Absence from work and personal characteristics, Journal of Applied Psychology, 62, 3, 319-327.
- Nicholson, N. & Goodge, P.M. (1976); The influence of social organisational and biographical factors on female absence. Journal of Management Studies. october, 234-254.
- Nicholson, N., Brown, C.A. & Chadwick-Jones, J.K. (1976); Absence from work and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 61, 6, 728-737.
- Nicholson, N. (1977); Absence behavior and attendance motivation: a conceptual synthesis. Journal Management Studies, 14, 231-252.
- Nicholson, N.; Jackson, P. & Howes, G. (1978); Shift-work and absence : an analysis of temporal trends, Journal of Occupational Psychology 51, 127-137.

- Nicholson, N. & Payne, R.L. (1978); Attachment to work and absence behaviour, XIX congress of I.A.A.P., Munich.
- Nicholson, N. & Johns, G. (1982); The absence culture and the psychological contract. Who's in control of absence. XX congrès de la I.A.A.P., Edinburgh.
- Nisbett, R. & Ross, L. (1980); Human inference; strategies and shortcomings of social judgement. Englewood Cliffs, New-Jersey Prentice Hall.
- Noland, E.W., (1945); Foremen and absenteeism, Personnel Journal, 24, 75-77.
- Noland, E.W., (1954); Worker attitudes and industrial absenteeism; a statistical appraisal, American Sociological Review 503-510.
- Le Nouveau Cockerril, (1979); Les tire-au-flanc, decembre 1979.
- Nyman, K. & Raitasalo, R. (1980); L'absence au travail en Finlande; quelques données de base. Absence au travail et la sécurité sociale, O.I.T., Geneve.
- Pascale, R.T. (19⁷⁸); Personnel practices and employee attitudes: a study of Japanese and American managed firms in the United States, Human Relations, 31, 7, 597-615.
- Pasmodij, J.H. (1980); La politique des associations professionnelles Hollandaises en matière d'absence due a la maladie, L'absence au travail et la sécurité sociale, O.I.T., Geneve.
- Patchen, M. (1960); Absence and employee feelings about fair treatment. Personnel Psychology, 13, 349-360.
- Pedalino, E. & Gamboa, V.V. (1974); Behavior modification and absenteeism: intervention in one industrial setting. Journal of Applied Psychology, 59, 6, 694-698.
- Pickard, C.O. (1945); Absentee control plans. Personnel Journal 23, 271-276.
- Pocock, S.J.; Sergeant, R. & Taylor, P.J. (1972); Absence of continuous three-shift workers; a comparison of traditional and rapidly rotating systems. Occupational Psychology 46, 7-13.
- Pocock, S.J. (1973); Relationship between sickness absence and length of service. British Journal of Industrial Medicine, 30, 64-70.
- Porter, L.W., and Steers, R.M., (1973); Organisational, work, and personal factor employee turnover and absenteeism. Psychological Bulletin, 80, 151-176.
- Porter, L.W. & Lawler, E.E. & Hackman, J. (1975); Behavior in organizations McGraw-Hill.

- Portugal, A.H., (1976); Pour la mesure de la satisfaction au travail. O.C.D.E. Programme d'élaboration des indicateurs sociaux.
- Pugh, D.S.; Gordon, C. & Levy, K. (1959); Sickness absence among railway clerical staff. British Journal Industrial Medicine, 16, 269-273.
- Querzola, J. (1978); Le chef d'orchestre à la main de fer. Leninisme et Taylorisme. Rechrches 32/33, septembre, Paris.
- Raven, R.E. (1973); The frontiers of work study absenteeism. Work Study, 22, 44-50.
- Reid, D.H.; Schuh-Wear, C.L. & Brannon, M.E. (1978); Use of group contingency to decrease staff absenteeism in a state institution. Behavior modification 2, 2,
- Research Reference Section (1975); Absenteeism, a bibliography. Industrial Relations Centre, Queen's University at Kingston, U-K.
- Rhodes, S.R. & Steers, R.M. (1978); Summary tables of employee absenteeism. Univ. Oregon, technical report nr.13.
- Richta, R. (1974); La civilisation au carrefour. ed. Seuil, Paris.
- Rice, A.K. & Trist, E.L. (1952); Institutional and subinstitutional determinants of change in labor turnover. Human Relations, 347-372.
- Robertson, G. & Humphreys, J. (1980); Labour turnover and absenteeism in selected industries: Northwestern Ontario and Ontario. Ontary Ministry of Labour Manpower adjustment study, component study nr. 10, Northwestern Ontario.
- Ronan, W.W.(1967); A study of and some concepts concerning labor turnover. Occupational Psychology, 41, 193-202.
- Rosen, M. & Turner, J. (1971); Effectiveness of two orientation approaches in hard-core unemployed turnover and absenteeism. Journal of Applied Psychology, 55, 4, 296-301.
- Ross, L. (1978); Update to the intuitive psychologist and his shortcomings: distinction in the attribution process. In Berkowitz, L. (ed) Cognitive Theories in social psychology. New York, Academic Press.
- Russel, W.T., Whitwell, G.P. & RYLE, J.A. (1947); Studies in occupational morbidity, British Journal of Ind. Med. 4, 56-61.
- Shaw, L. & Sichel, H. (1971); Accident proneness. International Series of Monographs in Experimental Psychology vol. 11 Pergamon Press Ltd. Oxford.
- Schenet, N.G. (1945); An analysis of absenteeism in one war plant. Journal of Applied Psychology, 19, 27-39.

- Scherba, J. & Smith, L. (1973); Computerization of absenteeism control programs. Personnel Journal, 52, 367-372.
- Schokking-Siegerist, E.C. (1980); L'absence au travail des femmes. L'absence au travail et la sécurité sociale, O.I.T., Geneve.
- Scott, R.D. & Taylor, G.S., (1983); An analysis of absenteeism cases taken to arbitration, 1975-1981. The arbitration Journal, 38, 3, 61-70.
- Seatter, W.C. (1961); More effective control of absenteeism. Personnel, sept-oct. 16-29.
- Sellett, L.R. (1964); Age absenteeism. Personnel Journal, 43, 309-313.
- Siegel, A.L. & Ruh, R.A. (1973); Job involvement, participation in decision making, personal background and job behavior. Organizational behavior and human performance, 9, 318-327.
- Simon, H. (1978); Les motivations de l'absentéisme. Sociologie du Travail, 43, 309-313.
- Simpson, J. (1962); Sickness absence in teachers. British Journal of Industrial Medicine, 19, 110-115.
- Sinha, A.K.P. (1963); Manifest anxiety affecting industrial absenteeism. Psychological Reports, 13, 258.
- Shannon, M.S.; Williams, M.K. & King, E. (1976); Sickness absence of lead workers and controls. British Journal of Industrial Medicine, 33, 236-242.
- Shepherd, R.D. & Walker, J. (1957); Absence and the physical conditions of work. British Journal of Industrial Medicine, 14, 266-274.
- Shepherd, R.D. & Walker, J. (1958); Absence from work in relation to wage level and family responsibility. British journal of Industrial Medicine, 15, 52-57.
- Smith, F.J. (1977); Work attitudes as predictors of attendance on a specific day. us Journal of Applied Psychology, 62, 1, 16-19.
- Smulders, P.G.W. (1980); Comments on employee absence/attendance as a dependent variable in organisational research. Journal of Applied Psychology, 69, 368-371.
- Spector, P. E. (1975); Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions of employees. Journal of Applied Psychology 60, 5, 635-637.
- Spencer, D.P. & Steers, R.M. (1980); The influence of personal factors and perceived work experiences on employee turnover and absenteeism Academy of Management Journal 23, 3, 567-572.

- Steers, R.M. (1977); Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Steers, R.M. and Rhodes, S.R. (1978); Major influences on employee attendance: a process model. Journal of applied Psychology, 63, 391-407.
- Steers, R.M. & Rhodes, S.R. (1980); A new look at absenteeism. Personnel Nov-Dec. 60-65.
- Stephens, T.A. & Burroughs, W.A. (1978); An application of operant conditioning to absenteeism in a hospital setting. Journal of Applied Psychology, 63, 4, 518-521.
- Sternhagen, C.J. (1969); Medicines' role in reducing absenteeism. Personnel Nov-Dec. 28-35.
- Strasser. A.L. (1969; H.M.O.S. and the cost of medical absenteeism. Personnel, Nov-Dec. 64-66.
- Stumpf, S.A. & Dawley, P.K. (1981); Predicting voluntary and involuntary turnover using absenteeism and performance indices. Academy of Management Journal, 24, 1, 148-163.
- Szylagyi, A.D. (1979); Keeping employee turnover under control. Personnel, Nov-Dec. 42-52.
- Tajfel, H. (1982); Human groups and social categories. Cambridge University Press. Cambridge.
- Talachi, S. (1960); Organization size, individual attitudes and behaviour: a empirical study. Administrative Science Quarterly, 5, 398-420.
- Taylor, P.J. (1968); Personal factors associated with sickness absence. British Journal of Industrial Medicine 25, 106-118.
- Taylor, P.J. (1967); Individual variations in sickness absence; British Journal of Industrial Medicine, 24, 169-177.
- Taylor, P.J. (1967); Shift and day work. British Journal of Industrial Medicine, 24, 93-102.
- Taylor, P.J.; Pocock, S.J. & Sergeant, R. (1972); Absenteeism of shift and day workers a study of six types of shift system in 29 organizations. British Journal of Industrial Medicine, 29, 208-213.
- Taylor, P.J.; Pocock, S.J. & Sergeant, R. (1972); Shift and day workers' absence: relationship with some terms and conditions of service. British Journal of Industrial Medicine, 29, 238-340.
- Taylor, P.J., (1974); Sickness absence: facts and misconceptions. Journal Roy. Coll. Phtens. London. 8, 4, 315-333.

- Taylor, J.C., (1977); Job satisfaction and quality of working life: a reassessment. Journal of Occupational Psychology, 50, 243-252.
- Taylor, D.G. (1979); Absence from work-measuring the hours lost, may 1978. Monthly Labor Review, 49-52.
- Trempé, R. (1971); Les mineurs de Carmaux, 1848-1914. Ed. Ouvrières, Paris.
- Trofimyuk, N.A. (1980); Sur la solution pratique du problème de "l'absentéisme" en U.R.S.S.. L'absence au travail et la sécurité sociale, O.I.T., geneve.
- Turner, W.W. (1960); Dimensions of foreman performance: a factor analysis of criterion measures. Journal of Applied Psychology, 44, 216-233.
- U.I.M.M. (1973); L'absentéisme en 1973 dans les industries des métaux. Liaisons Sociales nr. 12/73,
- U.I.M.M. (1975); Le point sur l'absentéisme. Liaison Sociales, nr. 116/75.
- Van Zelst, R.H., and Kerr, W.A.(1953); A workers' attitudes toward merit rating. Personnel Psychology, 6, 159-172.
- Vlaskenko, E. (1975); Mensuralisation et absentéisme. Economie et Statistique, dec. 55-66.
- Vroom, V.M., (1964); Work and Motivation, Willey.
- Walker, J. & De la Mare, G. (1971); Absence from work in relation to length and distribution of shift hours. British Journal of Industrial Medicine, 28, 36-44.
- Wanous, J.P. & Lawler, E.E. (1972); Measurement and meaning of satisfaction. Journal of Applied Psychology, vol. 56, 95-105.
- Wanous, J.P.; Stumpf, S.A. & Beorosan, M. (1979); Job survival of new employees. Personnel Psychology, 32, 651-662.
- Waters, L.K. & Roach, D. (1971); Relationship between job attitudes and two forms of withdrawal from the work situation. Journal of Applied Psychology. 55, 92-94.
- Waters, L.K. & Roach, D. (1973); Job attitudes as predictors of termination and absenteeism: Consistency over time and across organizations. Journal of Applied Psychology, 57, 341-347.
- Waters, L.K. & Roach, D. (1979); Job satisfaction, behavioral intention, and Personnel Psychology, 32, 393-397.
- Watson, C.J. (1981); A evaluation of some aspects of the Steers and Rhodes model of employee attendance. Journal of Applied Psychology, 66, 3, 385-389.

- Weaver, C.N. & Holmes, S.L. (1972); On the use of sick leave by female employees. Personnel Administration and Public Personnel Review, 1 (2), 46-50.
- Webb, W.B. & Jones E.R. (1953) Some relations between two statistical approaches to accident proneness. Psychological Bulletin 50, nr. 2 133-139.
- Weiss, D. (1975); Notes sur l'absentéisme. Production & Gestion, oct, 1-9.
- Weiss, D., (1980); L'absentéisme. Revue Française des Affaires Sociales, 2, 49-95.
- Williams, M.K. (1970); Sickness absence and ventilatory capacity of workers exposed to sulphuric acid risk. British Journal of Industrial Medicine, 27, 61-66.
- Work in America (1973); Cambridge, Mass. The M.I.T. Press.
- Wyatt, S.; Marriott, R. & Hughes, D.E.R. (1943); A study of absenteeism among women. Emerg. Report Industrial Health Res. Board. nr. 4, H.M.S.O.. London.
- Yolles, S.F.; Carone, P.A. & KRinsky, I.M. (1975); Absenteeism in Industry. Springfield III, Charles C. Thomas.
- Yucelt, U. (1982); Job satisfaction, absenteeism, and workers' choice in the turkish industrial sector. The Journal Of Psychology, IV, 247-254.
- Zaharia, R.Z. & Baumeister, A.A. (1978); Technician turnover and absenteeism in public residential facilities. American Journal of Mental Deficiency, 82, 6,.
- Zwolinska, B. (1980); Aspects methodologiques de la recherche sur l'absence due a la maladie en Pologne. L'absences au travail et Securite Sociale, O.I.T., Geneve.

A N N E X E S C H A P . I I I

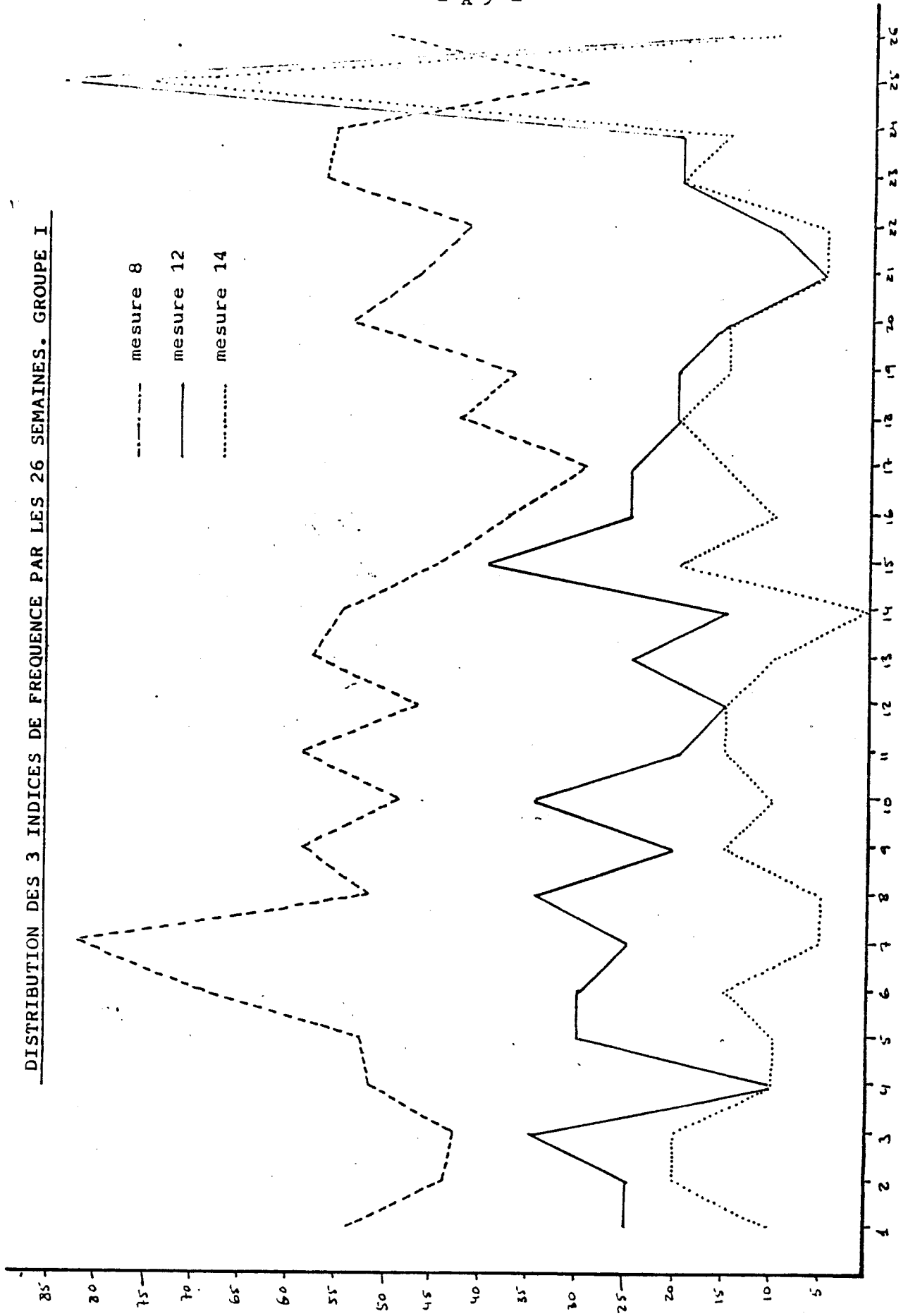
DISTRIBUTION DES 15 MESURES PAR LES 26 SEMAINES. GROUPE .I

4	0.067	0.043	0.044	0.043	0.044	0.044	0.044	0.044	0.042	2	3	49	2	2	0.016	42	0.017
5	0.115	0.066	0.070	0.095	0.097	0.085	0.088			2	4	49	6	6	0.065	43	0.068
6	0.106	0.048	0.051	0.065	0.067	0.073	0.076			3	2	68	6	4	0.032	70	0.034
7	0.140	0.078	0.083	0.084	0.089	0.097	0.101			1	9	76	5	5	0.040	85	0.044
8	0.143	0.065	0.071	0.082	0.087	0.113	0.117			1	5	49	7	5	0.052	54	0.057
9	0.145	0.063	0.069	0.055	0.061	0.114	0.118			3	6	53	4	2	0.025	59	0.028
10	0.209	0.100	0.112	0.108	0.120	0.176	0.182			2	3	46	7	4	0.074	49	0.086
11	0.202	0.038	0.045	0.060	0.070	0.166	0.173			3	5	53	4	2	0.025	58	0.030
12	0.179	0.032	0.038	0.038	0.044	0.150	0.154			3	5	42	3	2	0.008	47	0.010
13	0.181	0.039	0.046	0.059	0.067	0.148	0.154			2	4	54	5	3	0.026	58	0.031
14	0.200	0.049	0.058	0.078	0.089	0.167	0.173			0	4	51	3	3	0.045	55	0.053
15	0.195	0.042	0.050	0.075	0.086	0.177	0.180			4	2	43	8	5	0.060	45	0.067
16	0.204	0.048	0.056	0.065	0.076	0.174	0.180			2	5	33	5	3	0.036	38	0.043
17	0.194	0.029	0.035	0.062	0.071	0.177	0.180			3	2	28	5	3	0.045	30	0.053
18	0.177	0.030	0.035	0.038	0.044	0.149	0.153			4	2	41	4	2	0.010	43	0.012
19	0.150	0.036	0.041	0.037	0.041	0.124	0.127			3	2	35	4	1	0.010	37	0.012
20	0.134	0.030	0.033	0.031	0.035	0.107	0.110			3	2	52	3	1	0.004	54	0.005
21	0.134	0.030	0.033	0.032	0.035	0.102	0.106			1	5	42	1	0	0.000	47	0.000
22	0.138	0.035	0.039	0.035	0.039	0.111	0.115			1	1	41	2	2	0.008	42	0.009
23	0.136	0.033	0.037	0.033	0.037	0.111	0.114			4	1	56	4	2	0.008	57	0.009
24	0.133	0.038	0.042	0.038	0.042	0.099	0.103			3	6	50	4	1	0.004	56	0.005
25	0.144	0.054	0.059	0.054	0.059	0.119	0.122			15	2	28	17	4	0.029	30	0.033
26	0.118	0.035	0.038	0.037	0.040	0.094	0.096			2	1	50	3	3	0.012	51	0.014

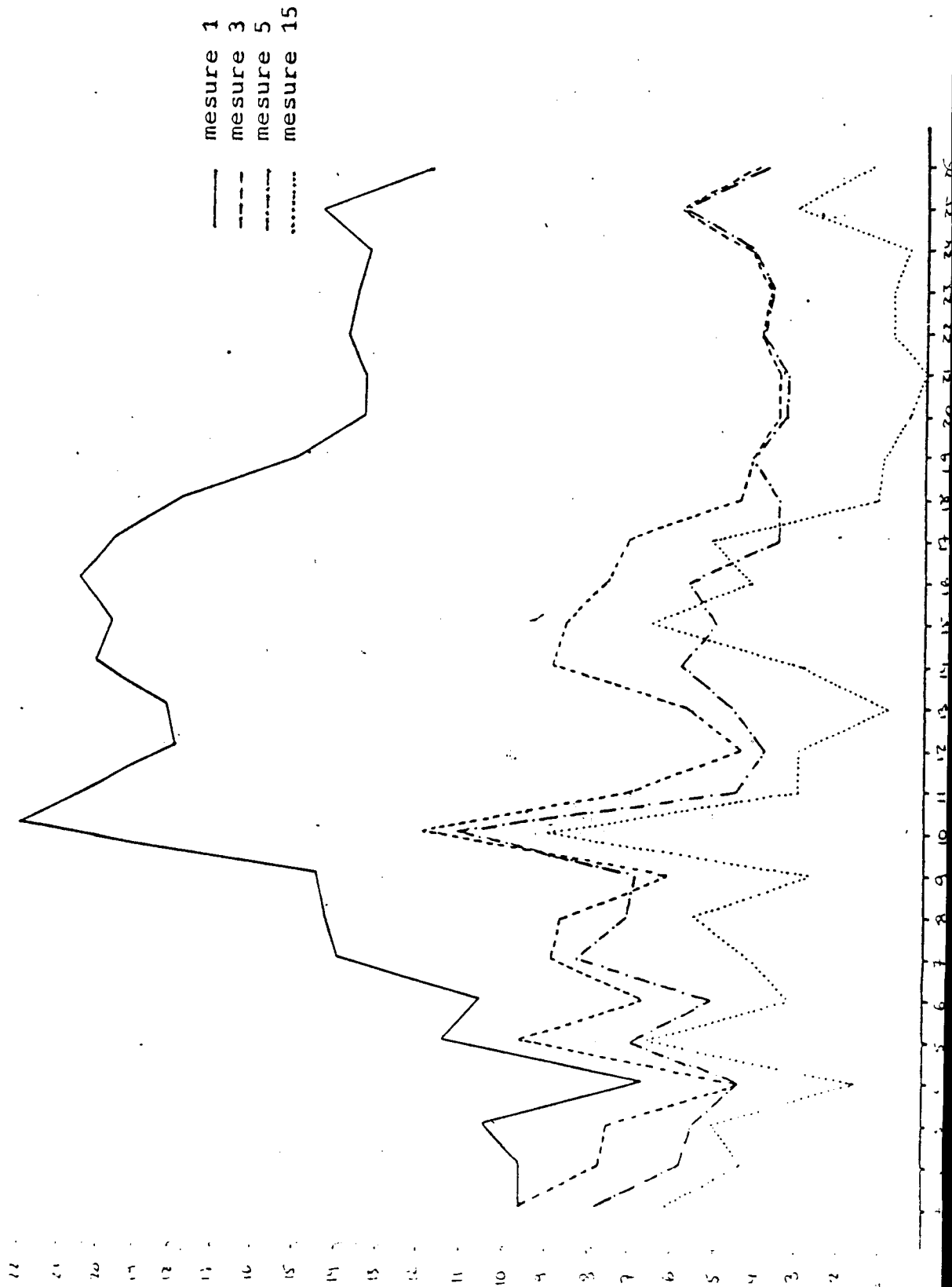
DISTRIBUTION DES 15 MESURES PAR LES 26 SEMAINES. GROUPE II

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	0.146	0.053	0.059	0.146	0.146	0.130	0.132	1	3	13	9	9	0.130	16
2	0.111	0.023	0.026	0.029	0.031	0.105	0.106	2	0	9	2	2	0.022	9
3	0.094	0.023	0.025	0.036	0.038	0.088	0.088	4	1	5	5	4	0.022	6
4	0.085	0.032	0.033	0.032	0.033	0.067	0.068	0	3	17	2	1	0.013	20
5	0.061	0.016	0.016	0.016	0.016	0.045	0.046	0	5	10	1	0	0.000	15
6	0.085	0.019	0.020	0.036	0.038	0.075	0.076	1	2	17	3	2	0.027	19
7	0.102	0.012	0.013	0.030	0.033	0.094	0.095	2	0	19	5	2	0.023	19
8	0.116	0.025	0.027	0.020	0.023	0.104	0.106	1	3	10	4	1	0.011	13
9	0.098	0.004	0.004	0.008	0.009	0.095	0.095	0	0	13	1	1	0.004	13
10	0.135	0.049	0.053	0.058	0.062	0.114	0.116	3	4	17	4	3	0.037	21
11	0.091	0.025	0.026	0.007	0.008	0.084	0.085	1	2	10	1	0	0.000	12
12	0.098	0.032	0.034	0.009	0.010	0.089	0.090	1	2	14	2	0	0.000	16
13	0.082	0.015	0.016	0.015	0.016	0.072	0.072	2	3	6	2	1	0.005	9
14	0.096	0.010	0.011	0.030	0.032	0.089	0.089	3	1	6	4	3	0.022	7
15	0.105	0.015	0.017	0.024	0.026	0.099	0.099	4	1	8	5	2	0.018	9
16	0.116	0.025	0.027	0.027	0.029	0.104	0.105	2	1	12	3	2	0.015	13
17	0.107	0.014	0.016	0.016	0.017	0.101	0.101	3	0	9	5	2	0.009	9
18	0.105	0.015	0.017	0.015	0.017	0.096	0.097	1	0	11	1	1	0.006	11
19	0.107	0.014	0.015	0.014	0.015	0.099	0.100	7	1	7	7	1	0.006	8
20	0.103	0.013	0.014	0.015	0.017	0.093	0.094	1	0	14	1	1	0.005	14
21	0.111	0.004	0.005	0.023	0.025	0.106	0.107	0	1	9	1	1	0.018	10
22	0.127	0.017	0.019	0.017	0.019	0.119	0.120	0	1	9	1	1	0.009	10
23	0.144	0.016	0.019	0.034	0.038	0.131	0.133	0	1	9	1	1	0.021	19
24	0.152	0.011	0.012	0.019	0.022	0.145	0.146	1	2	17	1	2	0.013	12
25	0.158	0.026	0.029	0.041	0.047	0.148	0.150	10	1	11	2	2	0.031	6
26	0.111	0.017	0.019	0.022	0.024	0.102	0.103	1	5	9	3	1	0.014	10

DISTRIBUTION DES 3 INDICES DE FREQUENCE PAR LES 26 SEMAINES. GROUPE I



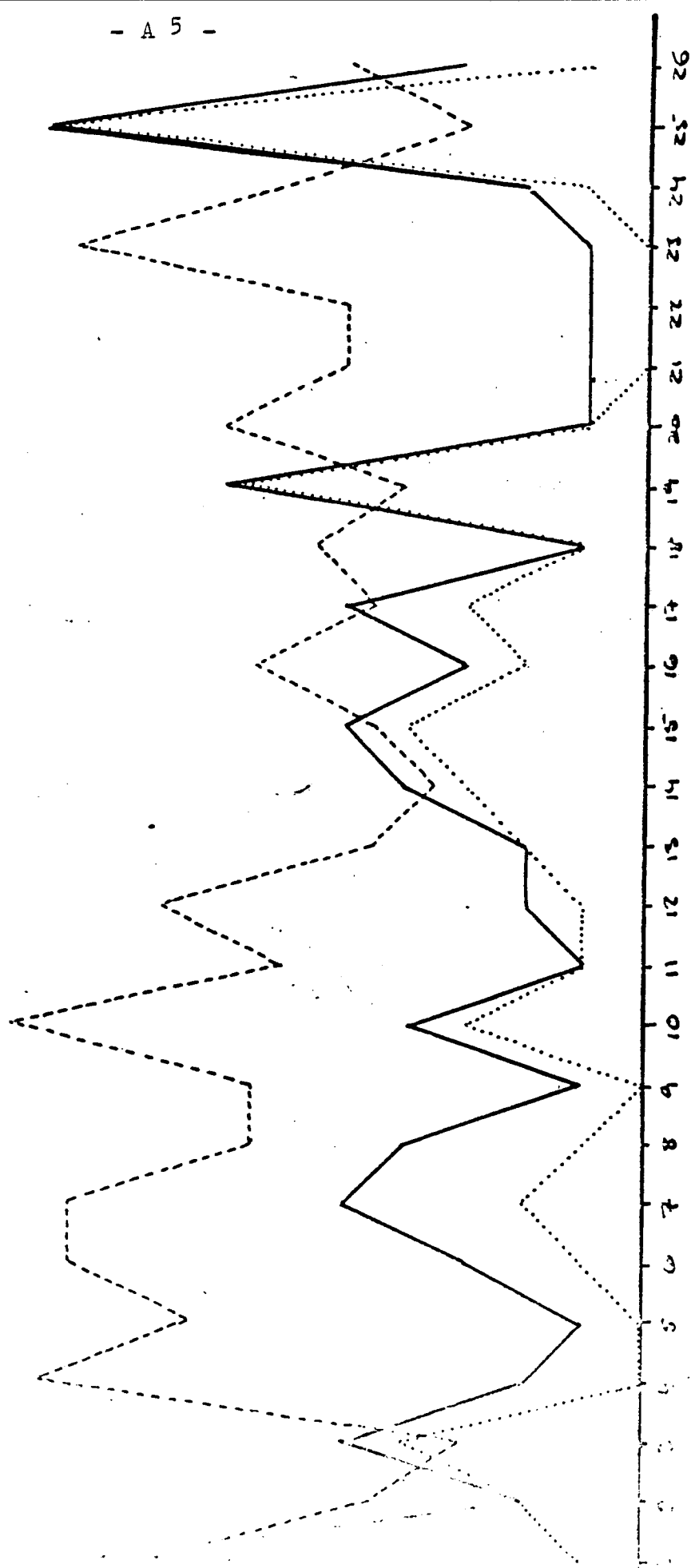
DISTRIBUTION DE 4 TAUX PAR LES 26 SEMAINES. GROUPE I



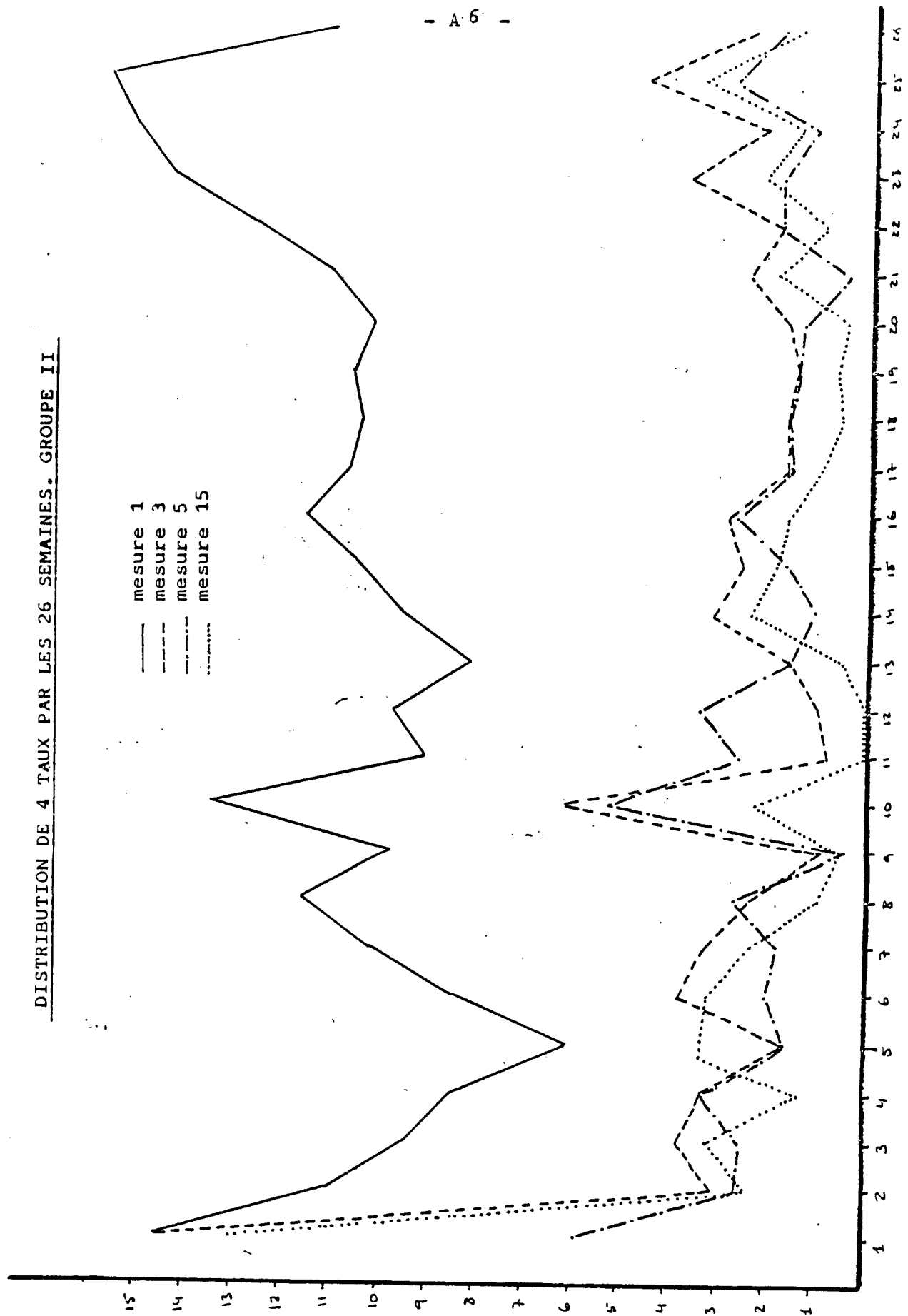
DISTRIBUTION DES 3 INDICES DE FREQUENCE PAR LES 26 SEMAINES. GROUPE II

- A 5 -

----- mesure 8
----- mesure 12
..... mesure 14



DISTRIBUTION DE 4 TAUX PAR LES 26 SEMAINES. GROUPE II



	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	,299	,342	,445	,475	,983	,986	,291	-,162	,026	,418	,406	,474	-,025	,496
2		,998	,707	,707	,167	,180	,089	,543	,266	,407	,551	,636	,403	,636
3			,732	,733	,213	,226	,101	,515	,253	,428	,580	,665	,383	,667
4				,999	,357	,365	,066	,301	,189	,583	,921	,989	,262	,988
5					,387	,395	,088	,293	,191	,595	,918	,988	,261	,989
6						1,000	,312	,306	-,060	,398	,366	,408	-,146	,431
7							,309	-,291	-,048	,399	,366	,418	-,131	,437
8								-,189	-,495	,775	,156	,076	-,505	,101
9									,168	-,060	,069	,203	,452	,197
10										-,256	,001	,147	,955	,142
11											,629	,601	-,234	,616
12												,934	,022	,935
13													,194	,999
14														,188

I A 7 I

Absences par semaine. GROUPE I. Corrélation entre les 15 mesures

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	-,059	,060	,114	,246	,990	,993	-,044	,021	-,227	,082	-,163	,142	-,104	,218
2		,992	,851	,822	-,125	-,118	-,052	,446	,268	,365	,639	,758	,293	,748
3			,862	,850	-,006	,001	-,059	,436	,241	,374	,618	,775	,277	,774
4				,990	,068	,071	-,134	,367	,157	,372	,818	,966	,175	,960
5					,201	,205	-,136	,354	,125	,374	,776	,963	,156	,969
6						1,000	,001	-,080	-,310	,106	-,166	,131	-,200	,206
7							-,008	-,068	-,298	,100	-,170	,129	-,188	,205
8								-,291	-,411	,821	,109	-,053	-,397	-,054
9									,386	-,098	,150	,195	,521	,185
10										-,275	,101	-,005	,959	-,024
11											,534	,441	-,244	,443
12												,850	,080	,819
13													-,004	,996
14														-,016

I A 8 I

Absences par semaine. GROUPE II. Corrélation entre les 15 mesures

TEMPS D'ABSENCE PAR INDIVIDU. GROUPE I

A	B	C	D	E	F
3668.	3668.	3668.	1440.	800.	468.
3003.	3003.	3003.	1440.	240.	363.
1427.	1427.	1427.	510.	240.	677.
3420.	900.	2940.	1500.	270.	150.
61980.	0.	2010.	0.	0.	0.
3579.	3579.	3579.	990.	270.	2289.
26880.	2670.	5190.	0.	0.	2670.
868.	868.	868.	0.	265.	603.
3492.	3492.	3492.	960.	240.	1849.
14966.	5906.	6896.	1020.	540.	266.
10097.	4817.	5777.	480.	0.	737.
45270.	360.	2880.	0.	300.	60.
8506.	8506.	4666.	1920.	240.	1066.
7115.	2585.	5105.	480.	1200.	1385.
298.	298.	298.	0.	0.	298.
4560.	3690.	4560.	480.	1251.	1299.
1650.	630.	1650.	0.	480.	150.
2582.	2582.	2582.	1920.	480.	662.
9074.	9074.	9074.	480.	2038.	7036.
1050.	1050.	1050.	510.	240.	300.
5109.	5109.	5109.	480.	240.	1509.
26105.	665.	3065.	0.	0.	665.
960.	960.	960.	510.	750.	210.
1260.	1260.	1260.	960.	240.	540.
2412.	2412.	2412.	1440.	720.	732.
13976.	4376.	6896.	990.	240.	4136.
580.	580.	580.	0.	0.	580.
877.	877.	877.	960.	600.	277.
6286.	6286.	6286.	1980.	1139.	4637.
3213.	1763.	3213.	1440.	480.	1485.
6080.	5780.	6080.	480.	510.	5570.
846.	846.	846.	480.	240.	606.
36413.	3113.	5633.	0.	780.	2333.
4589.	4344.	4589.	0.	0.	1079.
39072.	11382.	17952.	1530.	540.	2232.
888.	888.	888.	0.	240.	648.
942.	942.	942.	990.	450.	492.
1820.	1820.	1820.	510.	510.	800.
6828.	5928.	6828.	1530.	870.	4428.
4082.	4082.	4082.	480.	240.	3842.
776.	776.	776.	480.	0.	776.
1626.	1296.	1626.	480.	570.	576.
3092.	3092.	3092.	2040.	270.	2312.
15870.	6810.	5280.	1500.	210.	0.
300.	300.	300.	480.	0.	300.
1470.	1470.	1470.	510.	1290.	180.
8946.	4569.	7986.	2910.	2438.	238.
3465.	1455.	3465.	480.	555.	420.
228.	228.	228.	0.	0.	228.
33330.	990.	3600.	0.	720.	360.
A	B	C	D	E	F

A = temps d'absence global

B = temps d'absence moins la maladie

C = temps d'absence moins les absences > 5 journées

D = temps d'absence d'une journée complète et isolée

E = temps d'absence d'une demi-journée

F = temps d'absence < 1/2 journée

TEMPS PREVU DE TRAVAIL. GROUPE I

A	B	C
58080.	58080.	58080.
59040.	59040.	59040.
61980.	61980.	61980.
59940.	57420.	59460.
61980.	0.	2010.
60990.	60990.	60990.
61980.	37770.	40290.
61980.	61980.	61980.
57563.	57563.	57563.
61980.	52920.	53910.
57600.	52320.	53280.
61980.	17070.	19590.
57120.	57120.	53280.
61500.	56970.	59490.
61980.	61980.	61980.
61980.	61110.	61980.
61980.	60960.	61980.
58080.	58080.	58080.
58560.	58560.	58560.
61980.	61980.	61980.
55680.	55680.	55680.
58080.	32640.	35040.
61470.	61470.	61470.
57600.	57600.	57600.
58560.	58560.	58560.
60990.	51390.	53910.
59040.	59040.	59040.
58080.	58080.	58080.
59490.	59490.	59490.
57600.	56150.	57600.
61500.	61200.	61500.
58560.	58560.	58560.
61980.	28680.	31200.
61980.	61735.	61980.
59460.	31770.	38340.
59040.	59040.	59040.
60990.	60990.	60990.
61980.	61980.	61980.
60960.	60060.	60960.
58560.	58560.	58560.
58560.	58560.	58560.
61980.	61650.	61980.
60450.	60450.	60450.
61500.	52440.	50910.
61500.	61500.	61500.
61470.	61470.	61470.
59040.	54663.	58080.
61980.	59970.	61980.
59040.	59040.	59040.
61980.	29640.	32250.

A = temps prévu de travail

B = temps prévu de travail moins le temps
dû aux absences maladie

C = temps prévu de travail moins le temps
dû aux absences supérieures à 5 jours

TEMPS D'ABSENCE PAR INDIVIDU. GROUPE II

A	B	C	D	E	F
61570.	100.	2110.	0.	100.	0.
412.	412.	412.	0.	240.	172.
0.	0.	0.	0.	0.	0.
29445.	225.	2745.	0.	0.	225.
1920.	1920.	1920.	0.	0.	0.
810.	810.	810.	0.	0.	810.
510.	510.	510.	510.	0.	0.
387.	387.	387.	480.	0.	387.
960.	960.	960.	480.	0.	0.
396.	396.	396.	0.	0.	396.
0.	0.	0.	990.	0.	0.
4671.	2413.	4671.	990.	990.	681.
6865.	6865.	2335.	1530.	1020.	295.
3881.	1001.	3881.	0.	0.	521.
1308.	1308.	1308.	0.	0.	1308.
11432.	2626.	3362.	510.	0.	1832.
2596.	2596.	2116.	1500.	690.	406.
764.	764.	764.	0.	240.	524.
4094.	3584.	4094.	3030.	540.	14.
142.	142.	142.	0.	0.	142.
5112.	2712.	4152.	960.	1520.	712.
6940.	1390.	3910.	1020.	210.	160.
900.	900.	900.	480.	600.	300.
510.	510.	510.	480.	0.	0.
1769.	1769.	1769.	1500.	600.	270.
0.	0.	0.	0.	0.	0.
507.	507.	507.	1500.	380.	127.
93.	93.	93.	0.	0.	93.
5550.	510.	2520.	510.	0.	0.
945.	945.	945.	510.	210.	225.
0.	0.	0.	0.	0.	0.
1170.	1170.	1170.	0.	240.	930.
1115.	1115.	1115.	1020.	570.	35.
300.	300.	300.	510.	240.	60.
3990.	3990.	3480.	510.	270.	690.
8040.	480.	2520.	0.	270.	210.
50970.	570.	2610.	0.	570.	0.
0.	0.	0.	0.	0.	0.
4038.	4038.	4038.	2010.	810.	1218.
61980.	0.	2010.	0.	0.	0.
742.	742.	742.	510.	0.	232.
2027.	2027.	2027.	1440.	480.	737.
517.	517.	517.	480.	0.	37.
926.	926.	926.	0.	0.	626.
9002.	1442.	5462.	1530.	100.	932.
1114.	1114.	1114.	480.	0.	634.

A = temps d'absence global

B = temps d'absence moins la maladie

C = temps d'absence moins les absences > 5 journées

D = temps d'absence d'une journée complète et isolée

E = temps d'absence d'une demi-journée

F = temps d'absence < ½ journée

TEMPS PREVU DE TRAVAIL. GROUPE II

A	B	C
61980.	510.	2520.
59040.	59040.	59040.
61980.	61980.	61980.
61980.	32760.	35280.
59040.	59040.	59040.
61980.	61980.	61980.
61980.	61980.	61980.
58560.	58560.	58560.
59040.	59040.	59040.
61980.	61980.	61980.
60990.	60990.	60990.
61470.	59212.	61470.
50880.	50880.	46350.
59040.	56160.	59040.
58080.	58080.	58080.
59970.	51164.	51900.
59970.	59970.	59490.
59040.	59040.	59040.
59970.	59460.	59970.
61980.	61980.	61980.
58560.	56160.	57600.
60450.	54900.	57420.
61500.	61500.	61500.
60990.	60990.	60990.
60480.	60480.	60480.
61980.	61980.	61980.
60480.	60480.	60480.
59040.	59040.	59040.
61980.	56940.	58950.
61980.	61980.	61980.
61980.	61980.	61980.
60960.	60960.	60960.
53910.	53910.	53910.
61470.	61470.	61470.
61980.	61980.	61470.
61980.	54420.	56460.
61980.	11580.	13620.
61980.	61980.	61980.
60480.	60480.	60480.
61980.	0.	2010.
61980.	61980.	61980.
58410.	58410.	58410.
59040.	59040.	59040.
59040.	59040.	59040.
59840.	52280.	56300.
59040.	59040.	59040.

A = temps prévu de travail

B = temps prévu de travail moins le temps dû aux absences maladie

C = temps prévu de travail moins le temps dû aux absences supérieures à 5 jours

DISTRIBUTION DES 15 MESURES PAR INDIVIDU. GROUPE I

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	0063	0063	0063	0063	0063	0041	0042	3	3	32	5	3	0041	35	0042
2	0051	0051	0051	0051	0051	0041	0041	3	1	27	4	4	0040	28	0041
3	0023	0023	0023	0023	0023	0008	0008	1	1	6	1	1	0008	7	0008
4	0057	0015	0016	0049	0049	0050	0050	3	1	4	5	2	0042	5	0043
5	1000	00	00	0032	1000	1000	1000	0	0	0	1	1	0032	0	1000
6	0059	0059	0059	0059	0059	0017	0017	2	1	20	3	1	0017	21	0018
7	0434	0043	0071	0084	0129	0391	0408	0	0	46	1	1	0041	46	0067
8	0014	0014	0014	0014	0014	00	00	0	1	42	0	0	00	43	00
9	0061	0061	0061	0061	0061	0024	0025	2	1	33	4	2	0007	34	0007
10	0241	0095	0112	0111	0128	0228	0231	2	2	2	5	5	0098	4	0115
11	0175	0084	0092	0100	0108	0162	0165	1	0	39	6	5	0088	39	0096
12	0730	0006	0021	0046	0147	0725	0729	0	1	1	1	1	0040	2	0131
13	0149	0149	0149	0082	0088	0126	0129	4	1	13	6	3	0055	14	0061
14	0116	0042	0045	0083	0086	0074	0077	1	5	15	2	1	0041	20	0044
15	0005	0005	0005	0005	0005	00	00	0	0	2	0	0	00	2	00
16	0074	0060	0060	0074	0074	0032	0034	1	5	11	2	2	0032	16	0034
17	0027	0010	0010	0027	0027	0016	0017	0	2	2	1	1	0016	4	0017
19	0155	0155	0155	0155	0155	00	00	1	8	118	1	0	00	126	00
18	0044	0044	0044	0044	0044	0025	0025	4	2	18	5	3	0025	20	0025
20	0017	0017	0017	0017	0017	0008	0008	1	1	2	1	1	0008	3	0008
21	0092	0092	0092	0092	0092	0060	0062	1	1	30	5	4	0060	31	0062
22	0449	0011	0020	0053	0087	0438	0443	0	0	8	2	1	0041	8	0070
23	0016	0016	0016	0016	0016	00	00	1	3	4	1	0	00	7	00
24	0022	0022	0022	0022	0022	0008	0008	2	1	10	3	1	0008	11	0008
25	0041	0041	0041	0041	0041	0016	0017	3	3	32	3	2	0016	35	0017
26	0229	0072	0085	0113	0128	0157	0170	2	1	70	3	1	0041	71	0051
27	0010	0010	0010	0010	0010	00	00	0	0	14	0	0	00	14	00
28	0015	0015	0015	0015	0015	00	00	2	2	7	2	0	00	9	00
29	0106	0106	0106	0106	0106	0009	0009	4	4	86	5	1	0009	90	0009
30	0056	0031	0031	0056	0056	0022	0022	3	2	48	3	0	0022	50	0022
31	0099	0094	0094	0099	0099	00	00	1	2	98	1	0	00	100	00
32	0014	0014	0014	0014	0014	00	00	1	1	13	1	0	00	14	00
33	0587	0050	0109	0091	0181	0537	0566	0	3	37	1	1	0041	40	0090
34	0074	0070	0070	0074	0074	0057	0058	0	0	13	2	2	0057	13	0058
35	0657	0191	0358	0302	0468	0610	0640	3	2	39	12	11	0225	41	0427
36	0015	0015	0015	0015	0015	00	00	0	1	7	0	0	00	8	00
37	0015	0015	0015	0015	0015	00	00	2	2	7	2	0	00	9	00
38	0029	0029	0029	0029	0029	0008	0008	1	2	7	1	1	0008	9	0008
39	0112	0097	0099	0112	0112	0025	0027	3	3	75	4	3	0025	78	0028
40	0070	0070	0070	0070	0070	00	00	1	1	85	1	0	00	86	00
41	0013	0013	0013	0013	0013	00	00	1	0	19	1	0	00	19	00
42	0026	0021	0021	0026	0026	0008	0008	1	2	4	1	1	0007	6	0008
43	0051	0051	0051	0051	0051	0008	0009	4	1	23	4	1	0008	24	0009
44	0258	0111	0130	0086	0104	0255	0256	3	1	0	5	4	0082	1	0100
45	0005	0005	0005	0005	0005	00	00	1	0	2	1	0	00	2	00
46	0024	0024	0024	0024	0024	00	00	1	5	1	1	0	00	6	00
47	0152	0077	0084	0135	0137	0106	0111	6	10	16	7	7	0093	26	0099
48	0056	0023	0024	0056	0056	0040	0041	1	2	5	2	2	0040	7	0041
49	0004	0004	0004	0004	0004	00	00	0	0	20	0	0	00	20	00
50	0538	0016	0033	0058	0112	0520	0530	0	3	4	1	1	0041	7	0081

DISTRIBUTION DES 15 MESURES PAR INDIVIDU. GROUPE II

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
51	0993	0002	0196	0034	0837	0992	0993	0	1	0	1	1	0032	1	0830
52	0007	0007	0007	0007	0007	00	00	0	1	6	0	0	0000	7	00
53	00	00	00	00	00	00	00	0	0	0	0	0	00	0	00
54	0475	0004	0007	0044	0078	0471	0473	0	0	4	1	1	0041	4	0072
55	0033	0033	0033	0033	0033	0033	0033	0	0	0	1	1	0033	0	0033
56	0013	0013	0013	0013	0013	00	00	0	0	6	0	0	0000	6	00
57	0008	0008	0008	0008	0008	0008	0008	1	0	0	1	1	0008	0	0008
58	0007	0007	0007	0007	0007	00	00	1	0	7	1	0	0000	7	00
59	0016	0016	0016	0016	0016	0016	0016	1	0	0	2	2	0016	0	0016
60	0006	0006	0006	0006	0006	00	00	0	0	22	0	0	0000	22	00
61	00	00	00	00	00	00	00	2	0	0	2	0	0000	0	00
62	0076	0039	0041	0076	0076	0049	0050	2	3	6	4	3	0049	9	0050
63	0135	0135	0135	0046	0050	0109	0112	3	4	4	5	2	0020	8	0023
64	0066	0017	0018	0066	0066	0057	0057	0	0	4	2	2	0057	4	0057
65	0023	0023	0023	0023	0023	00	00	0	0	30	1	0	0000	30	00
66	0191	0044	0051	0056	0065	0160	0165	1	0	14	4	2	0026	14	0033
67	0043	0043	0043	0035	0036	0025	0025	3	2	2	4	1	0017	4	0018
68	0013	0013	0013	0013	0013	00	00	0	1	5	0	0	0000	6	00
69	0068	0060	0060	0068	0068	0059	0060	6	2	2	8	5	0059	4	0060
70	0002	0002	0002	0002	0002	00	00	0	0	4	0	0	0000	4	00
71	0087	0046	0048	0071	0072	0049	0051	2	4	18	3	2	0033	22	0039
72	0115	0023	0025	0065	0068	0109	0109	2	1	1	5	3	0059	2	0062
73	0015	0015	0015	0015	0015	00	00	1	2	4	1	0	0000	6	00
74	0008	0008	0008	0008	0008	0008	0008	1	0	0	2	0	0022	0	0022
75	0029	0029	0029	0029	0029	0015	0015	3	2	2	4	1	0015	4	0015
76	00	00	00	00	00	00	00	0	0	0	0	0	0000	0	00
77	0008	0008	0008	0008	0008	00	00	3	1	2	3	0	0000	3	00
78	0002	0002	0002	0002	0002	00	00	0	0	17	0	0	0000	17	00
79	0090	0008	0009	0041	0043	0090	0090	1	0	0	2	2	0041	0	0043
80	0015	0015	0015	0015	0015	0008	0008	1	1	1	1	1	0008	2	0008
81	00	00	00	00	00	00	00	0	0	0	0	0	0000	0	00
82	0019	0019	0019	0019	0019	00	00	0	1	5	1	0	0000	6	00
83	0021	0021	0021	0021	0021	0009	0010	2	2	1	4	1	0009	3	0010
84	0005	0005	0005	0005	0005	00	00	1	1	1	1	0	0000	2	00
85	0064	0064	0064	0056	0057	0049	0050	1	1	12	2	2	0041	13	0042
86	0130	0008	0009	0041	0045	0122	0123	0	1	2	1	1	0033	3	0033
87	0822	0009	0049	0042	0192	0813	0821	0	2	0	1	1	0033	2	0158
88	00	00	00	00	00	00	00	0	0	0	0	0	0000	0	00
89	0067	0067	0067	0067	0067	0033	0034	4	3	8	5	2	0033	11	0034
90	1000	00	00	0032	1000	1000	1000	0	0	0	1	1	0032	0	1000
91	0012	0012	0012	0012	0012	0008	0008	1	0	2	1	1	0008	2	0008
92	0035	0035	0035	0035	0035	0014	0014	3	2	17	3	2	0014	19	0014
93	0009	0009	0009	0009	0009	0008	0008	1	0	2	1	1	0008	2	0008
94	0016	0016	0016	0016	0016	0005	0005	0	0	47	0	0	0005	47	0005
95	0150	0024	0028	0091	0097	0133	0136	3	1	15	5	3	0074	16	0080
96	0019	0019	0019	0019	0019	0008	0008	1	0	14	1	1	0008	14	0008

DISTRIBUTION DES 15 MESURES. GROUPE I

0148 0048 0053 0059 0065 0119 0122 1.6 1.9 24.3 2.6 1.6 0030 26.2 0033

DISTRIBUTION DES 15 MESURES. GROUPE II

0108 0020 0021 0028 0030 0099 0100 1.1 0.9 6.2 1.9 1 0018 7.1 0020

FEUILLE D'ENREGISTREMENT DES ABSENCES

SEMAINES	LUNDI	MARDI	MERCR.	JEUDI	VENDR.
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					

CODE 01 MALADIE

- A17 -

TABLEAU

DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

CODES (PERIODES D'ABSC.)	GROUPE TOTAL				GROUPE I				GROUPE II			
	FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE	
	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z
1	6		1115		3		477		3		638	
2	7		815		6		660		1		145	
3	5		435		4		264		1		171	
4	3		801		3		801					
5	7	2,6	1830	1	7	4	1830	1,4		1		0,4
6	3		1530		2		1020		1		510	
7	27		13428		16		7878		11		5550	
8	83	10,6	41400	10,7	50	11,7	24960	11,9	33	9,3	16440	9,3
9	924	86,8	464130	88,3	491	84,3	246000	86,7	433	89,7	218130	90,3

CODE 02 ACCOUCHEMENT

TABLEAU

DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

CODES (PERIODES D'ABSC.)	GROUPE TOTAL				GROUPE I				GROUPE II			
	FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE	
	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9	37	100	18630	100	37	100	18630	100				

TABLEAU DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

CODES (PERIODES D'ABSC.)	GROUPE TOTAL				GROUPE I				GROUPE II			
	FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE	
	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7	5		2520		3		1530		2		990	
8	11	72,7	5520	72,8	8	68,8	4020	69	3	83,3	1500	83
9	6	27,3	3000	27,2	5	31,2	2490	31	1	16,7	510	17

TABLEAU DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

CODES (PERIODES D'ABSC.)	GROUPE TOTAL				GROUPE I				GROUPE II			
	FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE	
	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z
1												
2												
3												
4												
5	1	5,5	240	2,8	1	5,5	240	2,8				
6												
7	2		960	11,3	2		960					
8	6	44,5	2940	46,1	6	44,5	2940	46,1				
9	9	50	4320	51,1	9		4320	51,1				

TABLEAU DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

[illegible]

CODE 09 AUTRES

TABLEAU **D**ISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

[illegible]

TABLEAU DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

[illegible]

CODE 12 GREVE

TABLEAU DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

[illegible]

TABLEAU . DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCE, PAR PERIODE

[illegible]

CODE 19 TRIBUNAL

[illegible][illegible]

TABLEAU DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

CODES (PERIODES D'ABSC.)	GROUPE TOTAL				GROUPE I				GROUPE II			
	FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE	
	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9	9	100	4530	100					9	100	4530	100

CODE 22 ALLAITEMENT

TABEAU. DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

[illegible]

TABLEAU		DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE	
---------	--	--	--

[illegible]

TABLEAU **DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE**

[illegible]

TABLEAU DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

[illegible]

TABLEAU		DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE	
---------	--	--	--

[illegible]

TABLEAU DISTRIBUTION DES MOTIFS DES ABSENCES PAR PERIODE

CODES (PERIODES D'ABSC.)	GROUPE TOTAL				GROUPE I				GROUPE II			
	FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE		FREQUENCE		DUREE	
	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z	N	Z
1	160		5051		112		3664		48		1387	
2	23		2317		16		1582		7		735	
3	34		3554		28		2778		6		776	
4	12		3505		7		1815		5		1590	
5	13	98	3300	85,7	10	98,8	2400	92,7	3	94,5	900	71,1
6	1		480		1		480					
7	3		1500		1		510		2		990	
8		1,6	510	12		1,2		7,3	1	4,1	510	20,4
9	1	0,4	480	2,3					1	1,4	480	6,5

CORRELATIE MATRIX RESP. COVAR. MATRIX GROUPE I

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1.0000									
2	0.1490	1.0000								
3	0.3340	0.9276	1.0000							
4	0.4103	0.8713	0.9409	1.0000						
5	0.8030	0.2124	0.3203	0.3895	1.0000					
6	0.9906	0.0627	0.2637	0.3284	0.7866	1.0000				
7	0.9913	0.0720	0.2772	0.3410	0.7829	0.9997	1.0000			
8	-0.1864	0.4746	0.3737	0.3700	-0.0356	-0.2148	-0.2123	1.0000		
9	-0.0481	0.3273	0.2465	0.3769	-0.0013	-0.1204	-0.1166	0.3933	1.0000	
10	-0.0126	0.5641	0.4447	0.4997	0.0577	-0.1349	-0.1284	0.1597	0.2601	1.0000
11	0.1634	0.7061	0.7415	0.7340	0.2325	0.1449	0.1524	0.7429	0.1887	0.1153
12	0.2876	0.6420	0.7382	0.7512	0.3137	0.2849	0.2931	0.5120	0.2003	-0.0163
13	0.4986	0.6114	0.7760	0.8033	0.4205	0.4972	0.5070	0.3026	0.1018	-0.0385
14	-0.0156	0.5754	0.4528	0.5158	0.0565	-0.1405	-0.1339	0.1838	0.3244	0.9977
15	0.7764	0.0936	0.2209	0.2751	0.9788	0.7876	0.7820	-0.0627	-0.1002	-0.1219

	11	12	13	14	15
11	1.0000				
12	0.8913	1.0000			
13	0.8012	0.9184	1.0000		
14	0.1261	-0.0020	-0.0307	1.0000	
15	0.2184	0.3220	0.4256	-0.1264	1.0000

DETERMINANT IS NUL - DATA ZIJN LINEAR AFHANKELIJK. DETR= 0.58512964E-24

CORRELATIE MATRIX RESP. COVAR. MATRIX

GROUPE II

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1.0000								
2	-0.0936	1.0000							
3	0.4672	0.5919	1.0000						
4	0.2660	0.5712	0.4595	1.0000					
5	0.8878	-0.0983	0.4428	0.1943	1.0000				
6	0.9991	-0.1217	0.4493	0.2397	0.8885	1.0000			
7	0.9992	-0.1194	0.4504	0.8867	0.8867	1.0000			
8	-0.1745	0.6024	0.2983	-0.1245	0.2420	0.1917	1.0000		
9	0.0621	0.6987	0.5237	0.4879	0.5371	0.0318	0.6149	1.0000	
10	-0.1634	0.1374	0.0020	-0.0126	-0.1803	0.0340	-0.0696	-0.0158	1.0000
11	-0.0151	0.6762	0.4112	-0.1391	-0.0363	-0.1796	0.9032	0.6136	-0.0771
12	0.1315	0.5670	0.4051	-0.0075	0.1152	-0.0344	0.6622	0.4467	-0.0582
13	0.3618	0.3517	0.3612	0.2854	0.3508	0.1175	0.3789	0.2873	-0.0798
14	-0.1550	0.2205	0.0648	-0.1369	0.1767	0.3522	0.0045	0.1042	0.9928
15	0.8769	-0.1332	0.4154	0.9982	0.1588	-0.1746	-0.1431	-0.0289	-0.1599

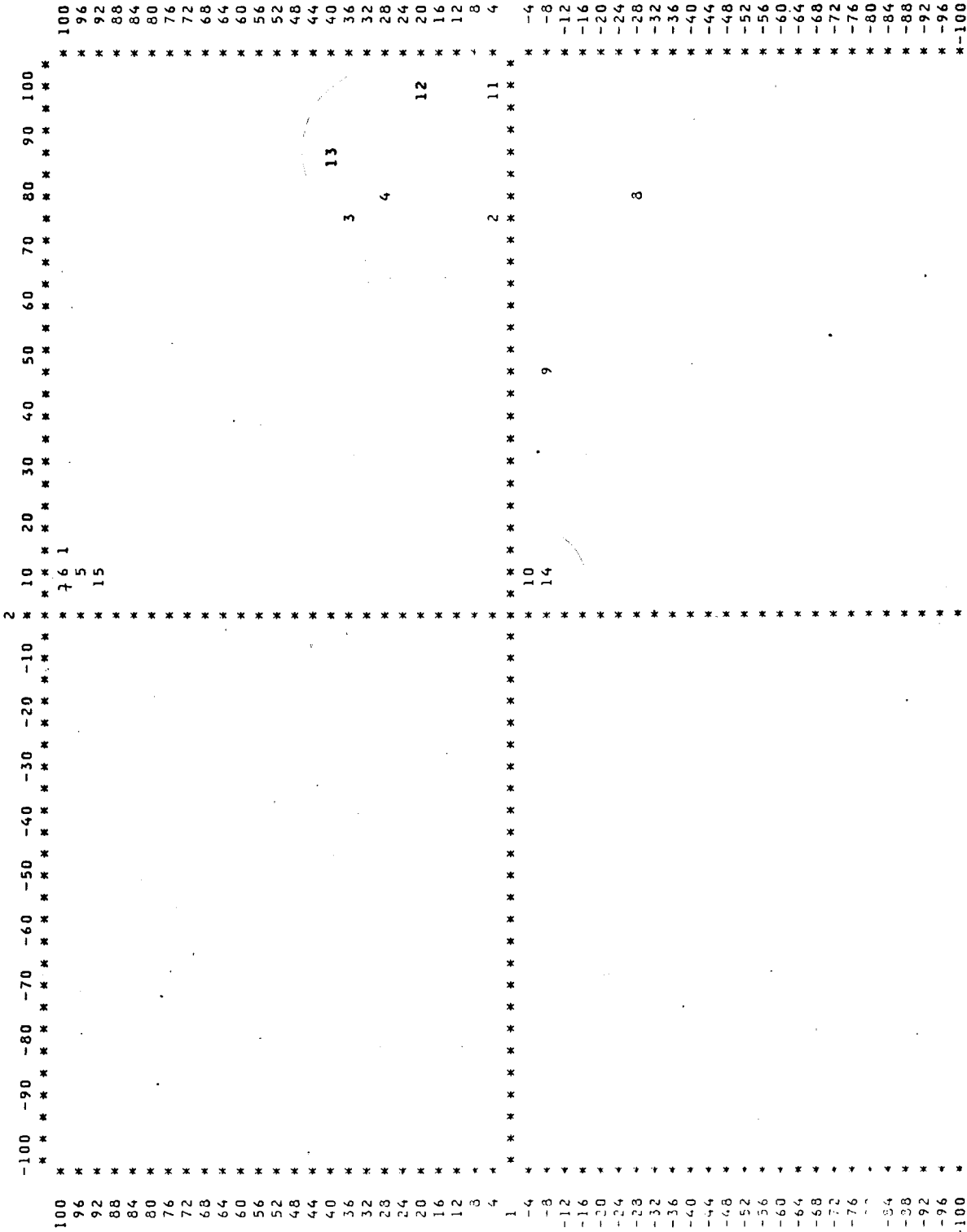
11	12	13	14	15
11	1.0000			
12	0.8186	1.0000		
13	0.6312	0.8400	1.0000	
14	-0.0031	-0.0043	-0.0449	1.0000
15	-0.0321	0.0948	0.2706	-0.1625

DETERMINANT IS NUL - DATA ZIJN LINEAR AFHANKELIJK. DETR= 0.72969634E-25

FACTOR 2 PLOTTED AGAINST FACTOR 1

FACTOR

GROUPE TOTAL



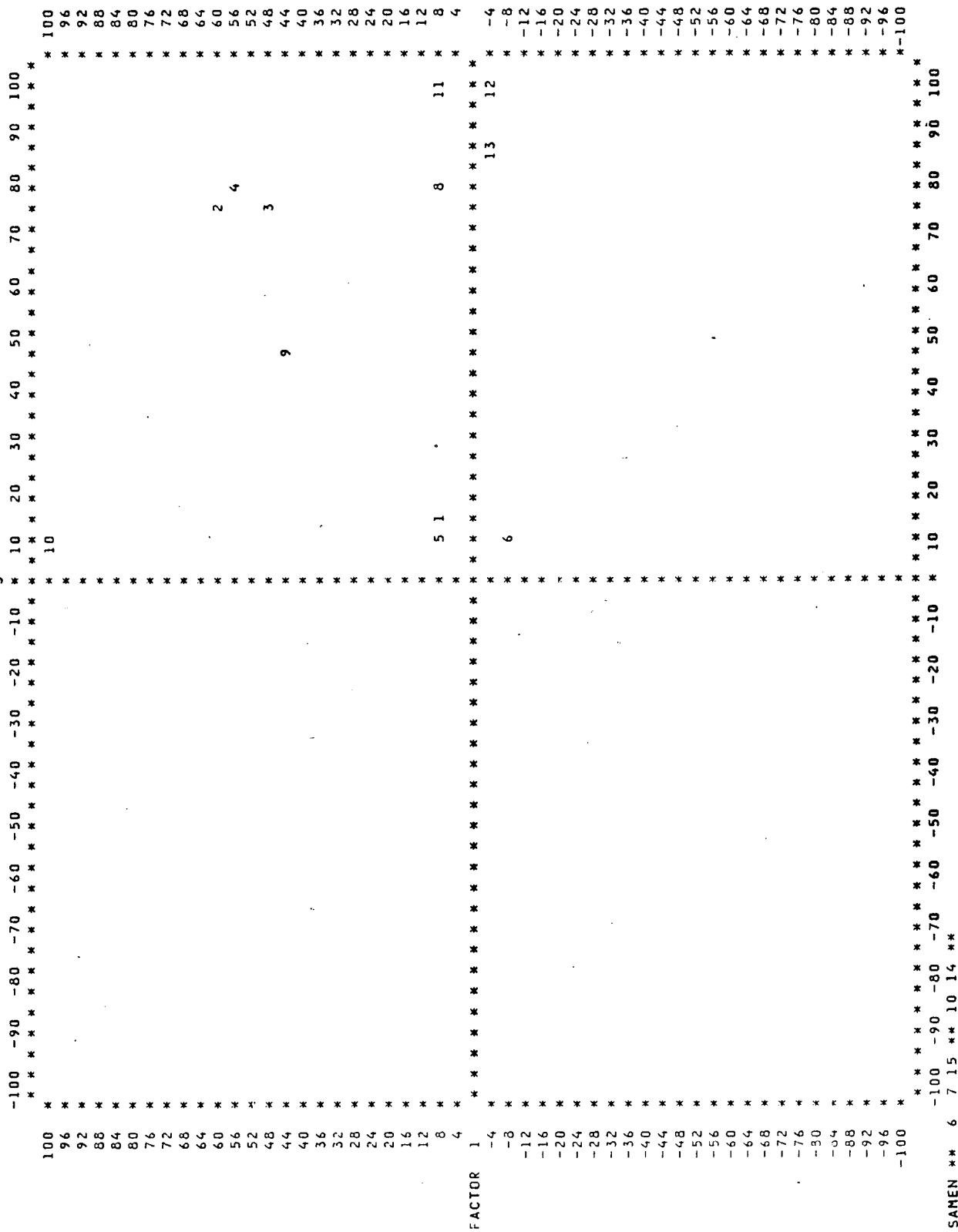
SAMEN ** 6

PEPE

FACTOR 3 PLOTTED AGAINST FACTOR 1

FACTOR

GROUPE TOTAL



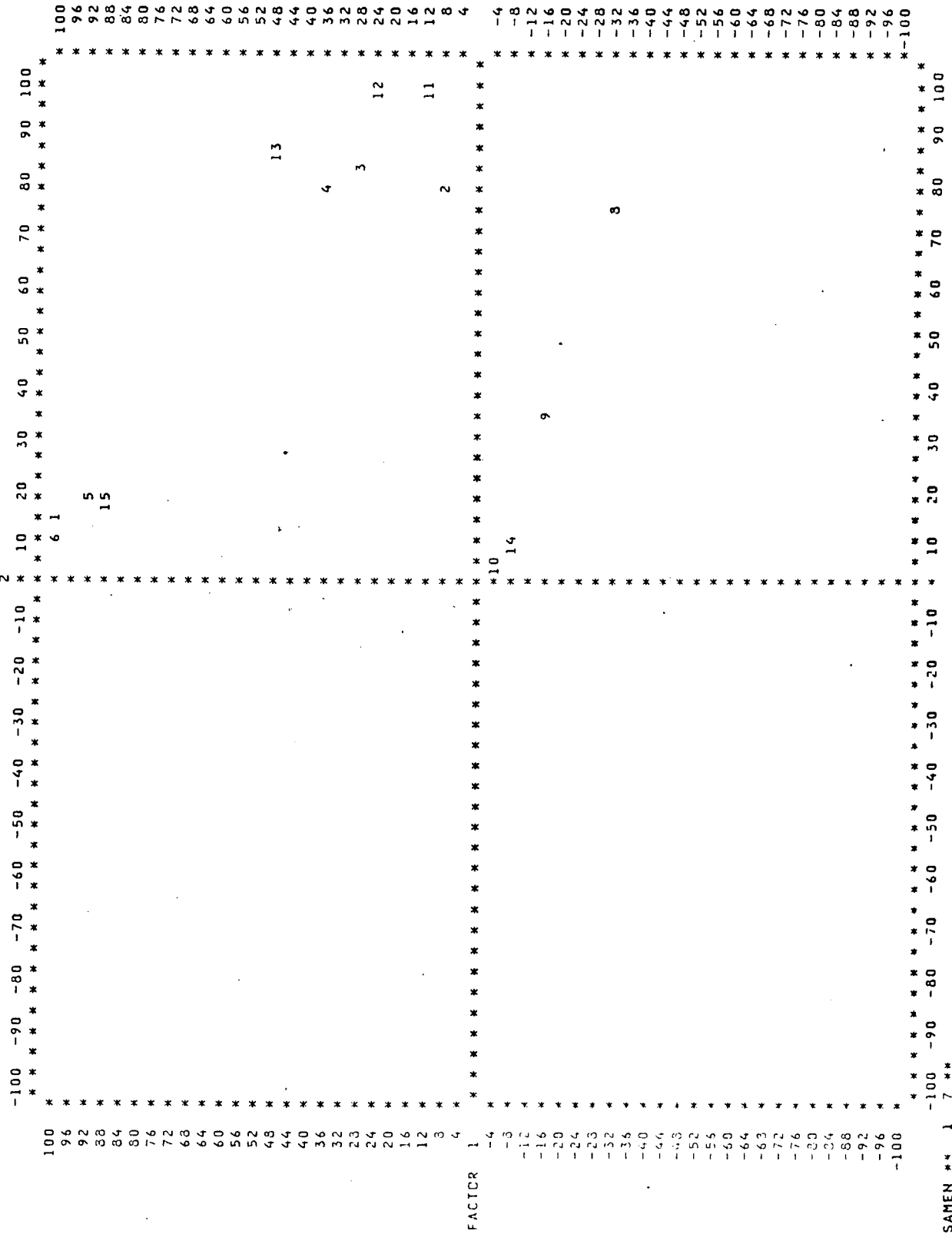
SAMEN ** 6 7 15 ** 10 14 **

PEPE

FACTOR 2 PLOTTED AGAINST FACTOR 1

GROUPE I

FACTOR



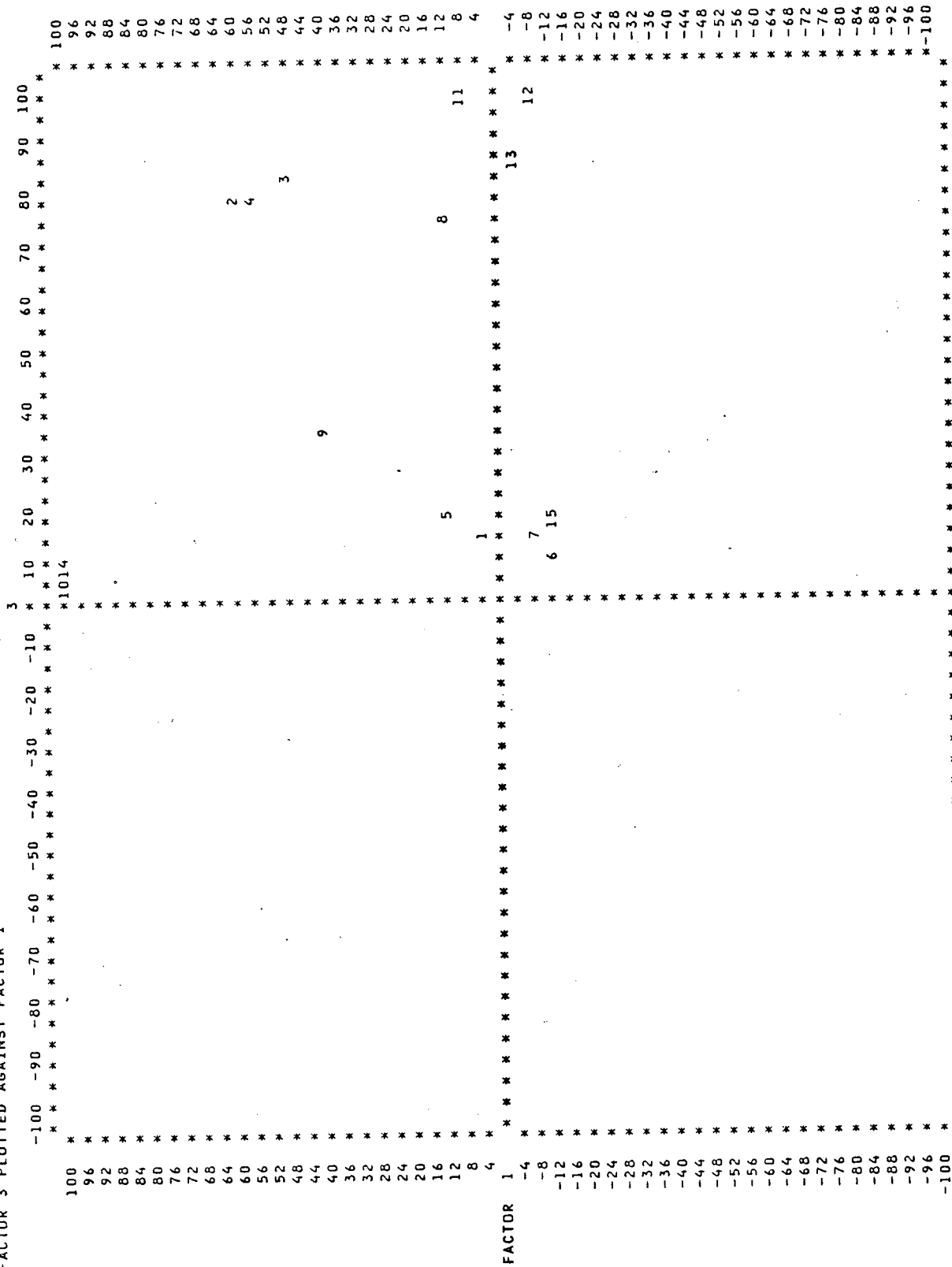
SAMEN ** 1 7 **

PEPE

FACTOR 3 PLOTTED AGAINST FACTOR 1

GRUPE I

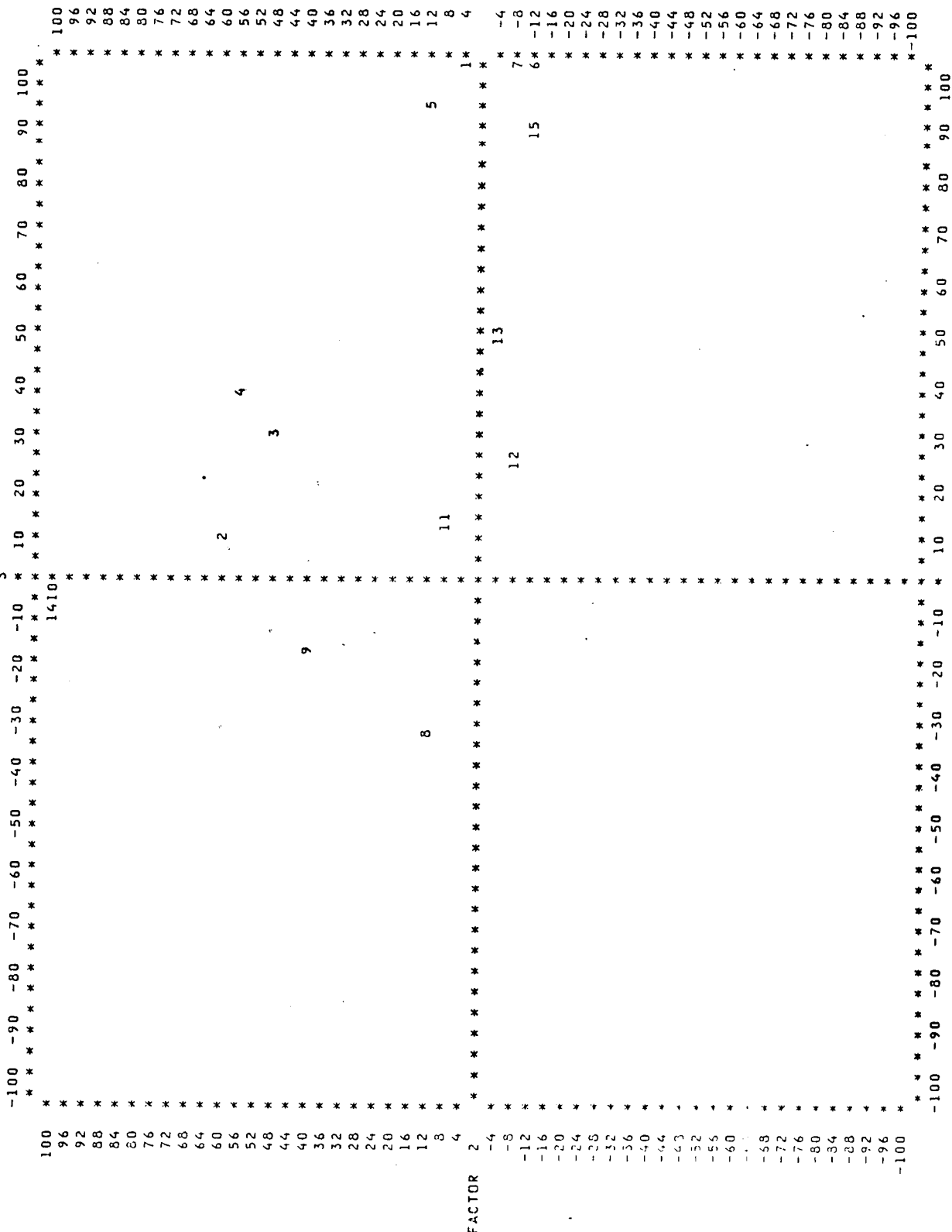
FACTOR



FACTOR 3 PLOTTED AGAINST FACTOR 2

FACTOR

GRUPE I



3439

FACTOR 2 PLOTTED AGAINST FACTOR 1

FACTOR

GRUPE II

		-100 -90 -80 -70 -60 -50 -40 -30 -20 -10											10 20 30 40 50 60 70 80 90 100												
100	96																							100	
96	92																							96	
92	88																							92	
88	84																							88	
84	80																							84	
80	76																							80	
76	72																							76	
72	68																							72	
68	64																							68	
64	60																							64	
60	56																							60	
56	52																							56	
52	48																							52	
48	44																							48	
44	40																							44	
40	36																							40	
36	32																							36	
32	28																							32	
28	24																							28	
24	20																							24	
20	16																							20	
16	12																							16	
12	8																							12	
8	4																							8	
4	1																							4	
1	-4																							1	
-4	-8																							-4	
-8	-12																							-8	
-12	-16																							-12	
-16	-20																							-16	
-20	-24																							-20	
-24	-28																							-24	
-28	-32																							-28	
-32	-36																							-32	
-36	-40																							-36	
-40	-44																							-40	
-44	-48																							-44	
-48	-52																							-48	
-52	-56																							-52	
-56	-60																							-56	
-60	-64																							-60	
-64	-68																							-64	
-68	-72																							-68	
-72	-76																							-72	
-76	-80																							-76	
-80	-84																							-80	
-84	-88																							-84	
-88	-92																							-88	
-92	-96																							-92	
-96	-100																							-96	
-100																								-100	

100
96
92
88
84
80
76
72
68
64
60
56
52
48
44
40
36
32
28
24
20
16
12
8
4
1
-4
-8
-12
-16
-20
-24
-28
-32
-36
-40
-44
-48
-52
-56
-60
-64
-68
-72
-76
-80
-84
-88
-92
-96
-100

100
96
92
88
84
80
76
72
68
64
60
56
52
48
44
40
36
32
28
24
20
16
12
8
4
1
-4
-8
-12
-16
-20
-24
-28
-32
-36
-40
-44
-48
-52
-56
-60
-64
-68
-72
-76
-80
-84
-88
-92
-96
-100

100
96
92
88
84
80
76
72
68
64
60
56
52
48
44
40
36
32
28
24
20
16
12
8
4
1
-4
-8
-12
-16
-20
-24
-28
-32
-36
-40
-44
-48
-52
-56
-60
-64
-68
-72
-76
-80
-84
-88
-92
-96
-100

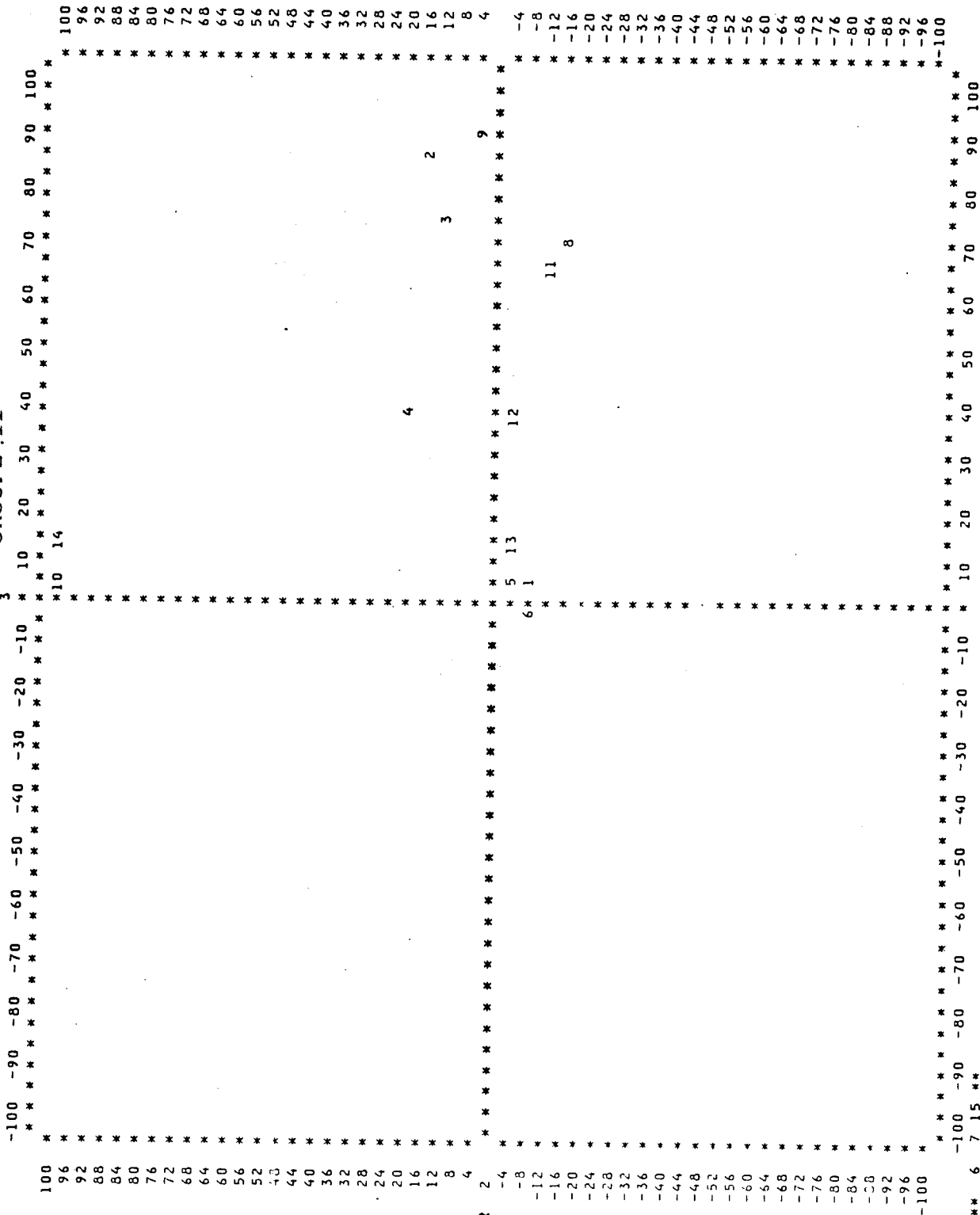
100
96
92
88
84
80
76
72
68
64
60
56
52
48
44
40
36
32
28
24
20
16
12
8
4
1
-4
-8
-12
-16
-20
-24
-28
-32
-36
-40
-44
-48
-52
-56
-60
-64
-68
-72
-76
-80
-84
-88
-92
-96
-100

100
96
92
88
84
80
76
72
68
64
60
56
52
48
44
40
36
32
28
24
20
16
12
8
4

MEM ** 6

FACTOR 3 PLOTTED AGAINST FACTOR 2

FACTOR GROUPE.II

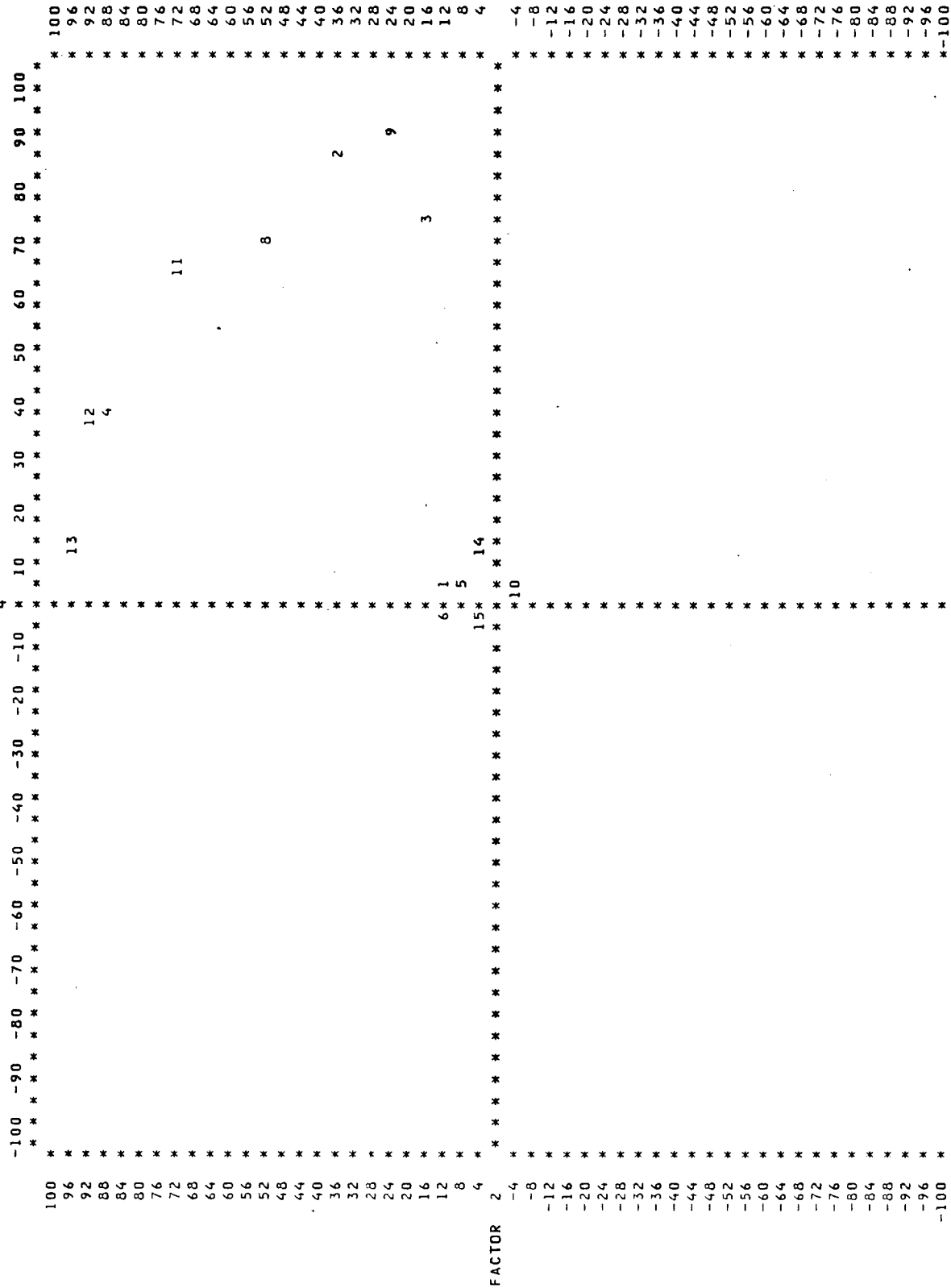


AMEN ** 6 7 15 **

FACTOR 4 PLOTTED AGAINST FACTOR 2

FACTOR GROUPE II

PEPE



SAMEN ** 6 7 **

FACTOR-SCORES. GEMIDDELDE = 500, SIGMA = 100

1	599.	461.	547.
2	592.	462.	501.
3	468.	461.	465.
4	581.	461.	411.
5	390.	961.	437.
6	523.	466.	525.
7	446.	609.	623.
8	382.	468.	598.
9	531.	463.	562.
10	697.	544.	446.
11	640.	529.	545.
12	448.	694.	446.
13	689.	483.	508.
14	524.	493.	542.
15	412.	464.	447.
16	544.	477.	531.
17	460.	470.	456.
19	454.	493.	1029.
18	601.	443.	475.
20	468.	459.	446.
21	613.	494.	546.
22	466.	604.	458.
23	452.	453.	479.
24	501.	450.	462.
25	532.	450.	554.
26	505.	530.	713.

27	404.	466.	492.
28	471.	446.	469.
29	547.	457.	797.
30	488.	460.	611.
31	415.	486.	858.
32	436.	457.	490.
33	467.	656.	632.
34	533.	503.	498.
35	1019.	745.	588.
36	417.	465.	482.
37	471.	446.	469.
38	474.	461.	482.
39	564.	475.	738.
40	406.	478.	783.
41	427.	458.	511.
42	472.	460.	466.
43	549.	444.	516.
44	688.	538.	441.
45	438.	455.	437.
46	466.	452.	493.
47	811.	468.	510.
48	524.	479.	456.
49	394.	465.	507.
50	469.	629.	481.
51	439.	936.	486.
52	412.	463.	471.
53	410.	462.	436.
54	451.	612.	441.
55	479.	483.	441.
56	414.	466.	468.

58	434.	456.	456.
59	496.	461.	414.
60	393.	466.	515.
61	462.	444.	415.
62	595.	475.	457.
63	630.	472.	511.
64	515.	498.	434.
65	409.	469.	553.
66	530.	512.	479.
67	555.	449.	446.
68	418.	465.	473.
69	741.	442.	385.
70	408.	463.	451.
71	553.	474.	527.
72	599.	491.	403.
73	449.	454.	470.
74	467.	460.	420.
75	546.	444.	437.
76	410.	467.	436.
77	494.	436.	427.
78	395.	464.	495.
79	511.	49 .	409.
80	467.	451.	441.
81	410.	462.	436.
82	433.	464.	473.
83	524.	446.	434.
84	442.	453.	442.
85	535.	485.	495.
86	466.	507.	445.

87	447.	725.	461.
88	410.	462.	436.
89	621.	452.	475.
90	390.	961.	437.
91	461.	460.	433.
92	538.	448.	491.
93	459.	459.	430.
94	379.	472.	607.
95	615.	502.	448.
96	455.	462.	480.

FACTOR-SCORES. GEMIDDELDE = 500, SIGMA = 100

1	576.	453.	506.
2	569.	453.	467.
3	459.	455.	437.
4	558.	452.	393.
5	348.	1001.	428.
6	510.	459.	489.
7	429.	615.	571.
8	385.	466.	545.
9	518.	457.	518.
10	650.	536.	427.
11	605.	526.	507.
12	416.	705.	426.
13	658.	476.	478.
14	502.	488.	503.
15	409.	459.	421.
16	521.	469.	494.
17	448.	465.	429.
19	454.	494.	907.
18	580.	432.	446.
20	458.	452.	421.
21	585.	488.	507.
22	442.	609.	434.
23	444.	446.	448.
24	490.	442.	434.
25	518.	441.	510.
26	492.	530.	645.

28	464.	438.	440.
29	540.	452.	713.
30	482.	454.	557.
31	420.	487.	763.
32	433.	451.	457.
33	442.	663.	580.
34	513.	498.	468.
35	923.	741.	556.
36	413.	461.	450.
37	464.	438.	440.
38	464.	455.	451.
39	550.	470.	665.
40	413.	478.	700.
41	426.	454.	466.
42	461.	453.	438.
43	538.	434.	480.
44	647.	529.	423.
45	434.	449.	413.
46	455.	444.	460.
47	753.	451.	478.
48	504.	473.	431.
49	394.	462.	470.
50	439.	634.	454.

FACTOR-SCORES. GEMIDDELDE = 500, SIGMA = 100

51	940.	621.	479.	401.
52	470.	482.	499.	401.
53	462.	433.	428.	414.
54	595.	366.	493.	586.
55	483.	455.	448.	531.
56	471.	457.	500.	419.
57	458.	450.	422.	475.
58	461.	464.	496.	430.
59	459.	453.	422.	533.
60	474.	434.	665.	421.
61	447.	473.	406.	439.
62	483.	570.	511.	659.
63	513.	921.	497.	430.
64	489.	367.	496.	679.
65	484.	471.	757.	436.
66	516.	503.	590.	593.
67	465.	633.	444.	496.
68	472.	494.	493.	402.
69	450.	638.	422.	776.
70	465.	435.	472.	415.
71	495.	644.	645.	560.
72	484.	455.	442.	722.
73	467.	556.	475.	399.
74	460.	447.	421.	484.
75	457.	604.	438.	498.
76	462.	433.	428.	414.

77	446.	546.	424.	438.
78	470.	429.	609.	418.
79	482.	391.	433.	625.
80	464.	501.	440.	461.
81	462.	433.	428.	414.
82	473.	512.	493.	413.
83	456.	581.	428.	479.
84	459.	500.	434.	412.
85	497.	554.	584.	576.
86	503.	426.	469.	549.
87	715.	502.	464.	502.
88	462.	433.	428.	414.
89	475.	704.	519.	574.
90	909.	380.	458.	522.
91	461.	457.	445.	477.
92	465.	595.	602.	523.
93	459.	451.	443.	476.
94	491.	436.	936.	440.
95	499.	438.	595.	792.
96	469.	466.	577.	482.

A N N E X E S C H A P . V

ANNEE
1977-78

ADJ CUM				ADJ CUM				ADJ CUM			
CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT
0.	55	32	32	11.	2	1	82	24.	1	1	94
1.	4	2	34	12.	3	2	84	25.	2	1	95
2.	9	5	39	13.	4	2	86	27.	1	1	95
3.	9	5	45	14.	1	1	87	33.	1	1	96
4.	10	6	50	15.	3	2	88	38.	1	1	97
5.	19	11	61	16.	1	1	89	53.	2	1	98
6.	7	4	65	17.	1	1	90	57.	1	1	98
7.	6	3	69	18.	1	1	90	78.	1	1	99
8.	7	4	73	20.	2	1	91	106.	1	1	99
9.	6	3	76	21.	1	1	92	126.	1	1	100
10.	8	5	81	23.	2	1	93				

ANNEE
1978-79

ADJ CUM				ADJ CUM				ADJ CUM			
CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT
0.	54	31	31	15.	5	3	82	35.	1	1	94
1.	3	2	33	16.	1	1	82	38.	1	1	94
2.	13	8	40	17.	4	2	84	40.	1	1	95
3.	10	6	46	18.	2	1	86	42.	1	1	95
4.	5	3	49	20.	2	1	87	44.	1	1	96
5.	12	7	56	21.	1	1	87	45.	1	1	97
6.	8	5	61	22.	1	1	88	60.	1	1	97
7.	3	2	62	23.	2	1	89	65.	1	1	98
8.	5	3	65	26.	2	1	90	81.	1	1	98
9.	9	5	71	27.	1	1	91	82.	1	1	99
10.	5	3	73	29.	1	1	91	84.	1	1	99
11.	5	3	76	30.	1	1	92	113.	1	1	100
12.	4	2	79	31.	2	1	93				

ANNEE
1979-80

ADJ CUM				ADJ CUM				ADJ CUM			
CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT
0.	61	35	35	12.	4	2	81	28.	1	1	93
1.	3	2	37	13.	1	1	82	29.	1	1	94
2.	11	6	43	14.	2	1	83	32.	1	1	94
3.	9	5	49	15.	3	2	84	37.	1	1	95
4.	13	8	56	16.	1	1	85	39.	1	1	95
5.	10	6	62	17.	1	1	86	44.	1	1	96
6.	4	2	64	19.	4	2	88	53.	1	1	97
7.	2	1	65	20.	3	2	90	60.	1	1	97
8.	9	5	71	22.	1	1	90	64.	1	1	98
9.	4	2	73	24.	2	1	91	75.	2	1	99
10.	6	3	76	25.	1	1	92	86.	1	1	99
11.	4	2	79	26.	1	1	92	217.	1	1	100

ANNEE
1980-81

ADJ CUM				ADJ CUM				ADJ CUM			
CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT
0.	64	37	37	12.	2	1	81	29.	2	1	93
1.	6	3	40	13.	3	2	83	30.	1	1	94
2.	10	6	46	14.	4	2	85	31.	3	2	95
3.	10	6	52	15.	2	1	86	35.	2	1	97
4.	6	3	55	16.	3	2	88	36.	1	1	97
5.	12	7	62	17.	1	1	88	38.	1	1	98
6.	9	5	68	18.	2	1	90	40.	1	1	98
7.	7	4	72	19.	1	1	90	49.	1	1	99
8.	5	3	75	20.	1	1	91	53.	1	1	99
9.	6	3	78	22.	1	1	91	103.	1	1	100
10.	3	2	80	28.	1	1	92				

ANNEE
1981-82

ADJ CUM				ADJ CUM				ADJ CUM			
CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT
0.	60	35	35	11.	3	2	80	28.	2	1	94
1.	1	1	35	12.	1	1	80	31.	1	1	95
2.	13	8	43	13.	5	3	83	33.	2	1	96
3.	10	6	49	14.	6	3	87	35.	1	1	97
4.	8	5	53	15.	2	1	88	39.	2	1	98
5.	19	11	64	16.	1	1	88	42.	1	1	98
6.	6	3	68	17.	1	1	89	70.	1	1	99
7.	7	4	72	18.	1	1	90	92.	1	1	99
8.	3	2	73	19.	3	2	91	114.	1	1	100
9.	4	2	76	21.	1	1	92				
10.	4	2	78	25.	2	1	93				

DUREE GLOBAL DES ABSENCES (Siège A Wallon)
Fréq. des sujets par jours d'absences

ADJ CUM				ADJ CUM				ADJ CUM			
CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT
0.	63	40	40	10.	6	4	80	22.	1	1	96
1.	7	4	45	11.	1	1	81	23.	1	1	96
2.	5	3	48	12.	1	1	81	25.	1	1	97
3.	8	5	53	13.	7	4	86	30.	1	1	97
4.	6	4	57	14.	2	1	87	34.	1	1	98
5.	11	7	64	15.	2	1	88	38.	1	1	99
6.	8	5	69	16.	2	1	90	39.	1	1	99
7.	5	3	72	17.	3	2	92	71.	1	1	100
8.	3	2	74	18.	4	3	94				
9.	3	2	76	20.	1	1	95				

ANNEE
1977-78

ADJ CUM				ADJ CUM				ADJ CUM			
CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT
0.	63	40	40	9.	4	3	81	19.	1	1	94
1.	3	2	42	10.	4	3	84	20.	2	1	95
2.	10	6	49	11.	4	3	87	21.	2	1	96
3.	14	9	58	12.	2	1	88	22.	1	1	97
4.	6	4	62	13.	1	1	88	24.	1	1	97
5.	11	7	69	14.	3	2	90	25.	1	1	98
6.	8	5	74	16.	2	1	92	30.	1	1	99
7.	5	3	77	17.	1	1	92	43.	1	1	99
8.	3	2	79	18.	1	1	93	45.	1	1	100

ANNEE
1978-79

ADJ CUM				ADJ CUM				ADJ CUM			
CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT
0.	63	40	40	10.	3	2	85	28.	1	1	94
1.	6	4	44	11.	1	1	86	29.	1	1	95
2.	6	4	48	13.	3	2	88	31.	1	1	96
3.	16	10	58	14.	2	1	89	36.	2	1	97
4.	6	4	62	15.	1	1	90	39.	1	1	97
5.	9	6	68	16.	1	1	90	40.	2	1	99
6.	7	4	72	22.	1	1	91	41.	1	1	99
7.	4	3	75	23.	1	1	92	55.	1	1	100
8.	8	5	80	24.	2	1	93				
9.	5	3	83	25.	1	1	94				

ANNEE
1979-80

ADJ CUM				ADJ CUM				ADJ CUM			
CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT
0.	70	45	45	9.	1	1	85	21.	1	1	95
1.	5	3	48	10.	3	2	87	22.	2	1	96
2.	9	6	54	12.	3	2	89	23.	1	1	97
3.	14	9	63	13.	1	1	90	27.	1	1	97
4.	9	6	69	15.	2	1	91	32.	1	1	98
5.	14	9	78	16.	1	1	92	77.	1	1	99
6.	4	3	80	18.	2	1	93	90.	1	1	99
7.	4	3	83	19.	1	1	94	125.	1	1	100
8.	3	2	85	20.	1	1	94				

ANNEE
1980-81

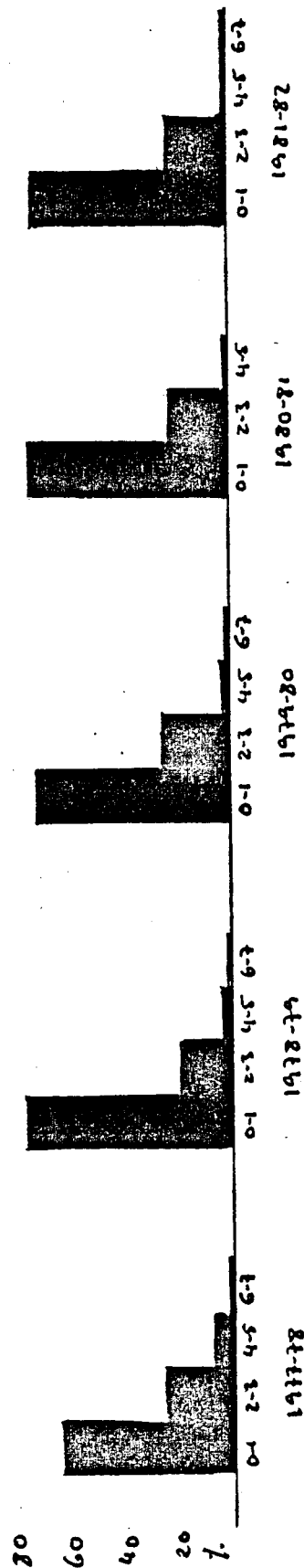
ADJ CUM				ADJ CUM				ADJ CUM			
CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT	CODE	FREQ	PCT	PCT
0.	76	49	49	8.	7	4	83	20.	1	1	96
1.	7	4	53	9.	3	2	85	22.	1	1	96
2.	3	2	55	10.	4	3	87	25.	1	1	97
3.	8	5	60	11.	5	3	90	40.	1	1	97
4.	7	4	65	13.	2	1	92	54.	1	1	98
5.	11	7	72	14.	2	1	93	83.	1	1	99

DUREE GLOBAL DES ABSENCES (SIEGE B Flamand)
Fréq. des sujets par jours d'absences

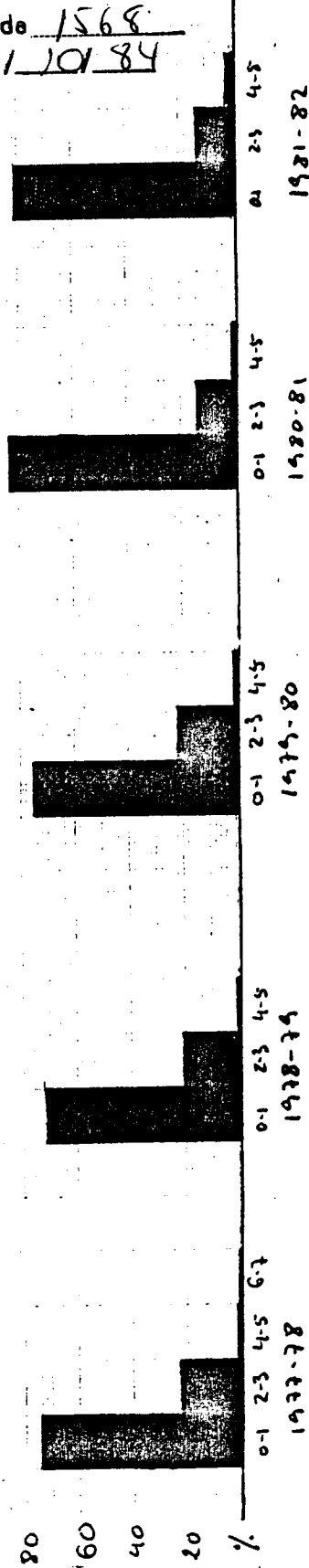
TABLEAU DE BURT														
			1		2		3		4		5			
			1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2
			3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4
			5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
			17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
			29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
			41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
			53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
			65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
			77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
			89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
			101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112
			113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124
			125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136
			137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148
			149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160
			161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172
			173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184
			185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196
			197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208
			209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220
			221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232
			233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244
			245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256
			257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268
			269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280
			281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292
			293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304
			305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316
			317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328
			329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340
			341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352
			353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364
			365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376
			377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388
			389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400
			401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412
			413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424
			425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436
			437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448
			449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460
			461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472
			473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484
			485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496
			497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508
			509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520
			521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532
			533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544
			545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556
			557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568
			569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580
			581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592
			593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604
			605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616
			617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628
			629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640
			641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652
			653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664
			665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676
			677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688
			689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700
			701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712
			713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724
			725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736
			737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748
			749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760
			761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772
			773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784
			785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796
			797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808
			809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820
			821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832
			833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844
			845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856
			857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868
			869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880
			881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892
			893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904
			905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916
			917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928
			929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940
			941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952
			953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964
			965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976
			977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988
			989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000

Tableau de Burt de la fréq. des absences de 1-5
journées (siège B Flamand)

Histogrammes des fréq. des absences de 1-5 jours en % pour les 5 années



SIEGE A (Wallon)



SIEGE B (Flamand)